

## **Preguntas Frecuentes Franquicia Tributaria para Capacitación**

### **¿Qué es la Franquicia Tributaria?**

Es un incentivo a las empresas, contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, que invierten en capacitación de sus recursos humanos, lo cual se descuenta del monto a pagar de sus impuestos. El monto máximo anual es del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas por la empresa en el mismo lapso, o de 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) en el caso que el 1% sea inferior a esa cifra y que la planilla anual de remuneraciones sea igual o superior a 45 UTM. En el caso de empresas con una planilla anual de remuneraciones entre 35 UTM y menos de 45 UTM podrá deducir hasta 7 UTM.

### **¿Cuáles son los requisitos para hacer uso de la Franquicia Tributaria?**

Ser contribuyente de Primera Categoría según la ley de impuestos a la renta, ya sea renta presunta o efectiva. Aquellos contribuyentes que presentan una planilla anual de remuneraciones imponible igual o superior a 45 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) y tengan cotizaciones efectivamente canceladas correspondientes a dicha planilla, podrán deducir hasta 9 UTM en el año, por concepto de Franquicia Tributaria para la Capacitación. En caso que el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponible sea superior a 9 UTM, el contribuyente podrá optar a deducir aquel 1% por concepto de Franquicia Tributaria.

En tanto, aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones imponible menor a 45 UTM y mayor a 35 UTM, que registren cotizaciones efectivamente canceladas correspondientes a dicha planilla, podrán deducir hasta 7 UTM en el año.

### **¿Existe tope de edad para realizar cursos de capacitación?**

No.

### **¿Cuántas veces en el año se puede hacer uso de la Franquicia?**

La franquicia a utilizar en el año va a depender del 1% de las remuneraciones o las 9 UTM de cada empresa.

### **¿Los Otec pueden hacer uso de la Franquicia?**

Sí, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos.

### **¿Los cursos de Otec pueden ser utilizados dentro del mismo organismo?**

Los organismos técnicos de capacitación no pueden impartirse a sí mismos cursos autorizados por el Sence con cargo a la franquicia tributaria.

### **¿El participante debe tener antigüedad en la empresa?**

No, aunque el participante se encuentre recién contratado puede asistir a cursos, considerando que para los tramos de franquicia se debe tomar en cuenta el sueldo indicado en su contrato.

### **¿Es obligación que el empleador capacite a sus trabajadores?**

No. Es una decisión del empleador.

### **¿Los socios de una empresa pueden acogerse a la Franquicia Tributaria?**

Sí, siempre y cuando exista una base imponible en la empresa.

### **¿Cuáles son los costos que se pueden imputar a la Franquicia?**

Los costos directos son todos aquellos gastos en que incurren las empresas con ocasión de desarrollar acciones de capacitación por sí mismas o que contraten con Organismos Capacitadores. También se incluyen

los montos que las empresas aporten a los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) y cuyo monto máximo no puede exceder el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles de la empresa.

Los costos indirectos son los gastos relacionados con las actividades de capacitación de las empresas y que la ley autoriza expresamente para imputar a la Franquicia Tributaria, hasta la concurrencia de determinados montos que señala dicha norma legal. Corresponden a este tipo costos: los viáticos y traslados de los participantes al lugar de ejecución del curso; la dirección y administración del departamento o unidad de capacitación y los gastos destinados al estudio de las necesidades de capacitación.

#### **¿Los empleados públicos pueden acogerse a la Franquicia Tributaria?**

No

#### **¿Las personas que prestan servicio a honorarios pueden acceder al beneficio de la Franquicia Tributaria?**

No, sólo las personas que poseen contrato con la empresa.

#### **¿Qué pasa si la empresa ocupa más del 1%?**

Sence solamente reconoce como monto franquiciable el gasto de capacitación equivalente al 1%. Lo adicional podrá ser gasto necesario para producir la renta.

#### **¿Qué es el Pre-Contrato? ¿Las personas que realizan capacitación vía pre-contrato deben ser obligatoriamente contratados por la empresa?**

Corresponde a la posibilidad que tienen las empresas de contratar los servicios de capacitación otorgados por un OTEC para los efectos de capacitar a personas antes de la vigencia de una relación laboral, es decir, a personas que requieren contratar en un futuro próximo y que, por lo tanto, al momento de participar en un proceso de capacitación, no son trabajadores de ellas. Sin embargo, no se establece la obligatoriedad de contratación posterior.

#### **¿Cuántos cursos al año pueden tomar las personas que usen pre-contrato? ¿Cuánto es la duración de este proceso de capacitación?**

El empleador y el trabajador suscriben un contrato de capacitación cuya vigencia no debe exceder los 2 meses y que no podrá celebrarse, entre las mismas partes, más de una vez en un año calendario.

#### **¿Los menores de edad pueden hacer uso del Pre-Contrato?**

Sí, pero con el correspondiente permiso y debe regirse por la legislación laboral vigente.

#### **¿Cuál es el plazo para presentar los documentos?**

Si el contribuyente realizó la comunicación del curso (acción de capacitación) por Internet: Para preliquidar en el sistema tiene un plazo de 60 días corridos a contar de la fecha de término de la acción de capacitación. El plazo para presentar los referidos documentos de respaldo, vencerá a los 90 días corridos a contar de la fecha de término de la acción de capacitación. En caso de no cumplir esta obligación, las acciones preliquidadas quedarán rechazadas en el sistema, con lo cual la empresa no podrá hacer uso del beneficio tributario por ellas.

Si el contribuyente realizó la comunicación del curso por plataforma presencial, son 60 días corridos a partir de la fecha de término del curso.

#### **¿Dónde se presentan los documentos?**

Los documentos se pueden presentar en cualquier Dirección Regional del Sence.

#### **¿Cuáles son los tramos de porcentaje que cubre Sence por participante?**

Según la renta bruta del participante, se tienen los siguientes tramos:

De 0 a 25 UTM =100%

De 25 a 50 UTM =50%

Sobre 50 UTM =15%

### **¿Cuál es el valor de la hora Sence?**

El valor por hora cronológica es \$4.000.

### **¿Qué es el valor imputable del participante?**

El valor imputable es lo que Sence cubre del valor real del curso.

### **¿Las empresas que tienen pérdidas pueden hacer uso de la Franquicia Tributaria?**

En el caso que una empresa tenga pérdida tributaria, se encuentre exenta del pago de impuestos por alguna norma legal expresa, o bien si el impuesto a pagar es inferior al monto visado por Sence como imputable a la franquicia tributaria e inferior al 1% de su planilla anual de remuneraciones, obtendrá la recuperación de la inversión en capacitación a través de la devolución directa del monto que proceda por parte del Servicio de Tesorería.

### **¿Qué pasa con los cursos que comienzan en un año y terminan en otro?**

En el caso de acciones de capacitación cuya ejecución comience en un ejercicio anual y finalice en el siguiente, la empresa podrá imputar a franquicia tributaria en el primer ejercicio anual, sólo la proporción de los valores de ellas que correspondan al número de horas que hayan sido efectuadas hasta el término del primer año de ejecución, con relación al número total de horas con que fue autorizada su realización, es decir, debe efectuar una liquidación parcial. El plazo de los 60 días corridos para efectuar esta tramitación se contabilizará a partir del último día en que se efectuó la acción de capacitación en el primer ejercicio anual.

En el caso de las liquidaciones parciales, el documento de pago que presente la empresa deberá acreditar el desembolso que haya efectuado por concepto del valor proporcional correspondiente al número de horas efectuadas en el primer ejercicio, presentando copia del documento de pago emitido por este valor proporcional o bien por el valor total de la acción de capacitación.

El valor restante, correspondiente a la proporción del valor producido por la diferencia del número de horas con que se efectuó la liquidación parcial y el número total de horas de la acción de capacitación, deberá ser liquidado en el siguiente ejercicio anual, es decir, efectuar una liquidación complementaria. En este caso, el documento de pago que presente la empresa, deberá acreditar el desembolso que haya efectuado por concepto del valor proporcional correspondiente al saldo del número de horas efectuadas en el segundo ejercicio anual.

En cada una de las situaciones, deberán calcularse los porcentajes de asistencia de los participantes, en forma independiente al número de horas efectuadas en cada ejercicio anual.

### **¿Se pueden cambiar los participantes en un curso?**

Sí, pero sólo si el cambio se realiza antes de comenzar el curso.

### **¿Las licencias médicas reemplazan las inasistencias?**

No, pero se exceptuarán de acreditar la asistencia mínima (75%) aquellos trabajadores que habiendo sido comunicados y asistido al menos a un período del curso, desde su inicio, por razones de fuerza mayor no hayan podido cumplir con el porcentaje mínimo de asistencia requerido (por ej.: enfermedades imprevistas o accidentes). La empresa deberá acreditar esta situación con las licencias médicas o los documentos que procedan al momento de solicitar la visación de la liquidación.

### **¿Cómo se comunican las modificaciones que puedan presentarse antes o durante la ejecución de un curso?**

Las modificaciones que surjan se pueden informar a través de Internet para las empresas que comunican por esta vía, o a través del Formulario Único de Comunicación, Rectificación y Liquidación en el caso de las empresas que comunican por plataforma.

### **¿Existe algún beneficio para personas que hayan terminado su contrato de trabajo?**

Sí, el Post-Contrato.

### **¿Qué es el Post-Contrato?**

Corresponde a una acción de capacitación destinada a favorecer a ex trabajadores de la empresa, cuyo financiamiento será solventado por ésta, pudiendo hacer uso posteriormente de la Franquicia Tributaria.

### **¿Cuánto tiempo puede durar la capacitación Post-Contrato?**

La duración de este proceso puede ser de hasta cinco meses contados desde la fecha de término de la vigencia de la relación laboral, en la medida que la acción de capacitación haya sido informada al Servicio por parte de la empresa un día hábil antes que comience el curso.

### **¿Qué requisitos se deben cumplir para que participar de un post contrato?**

La última remuneración de los participantes en este proceso de capacitación no debe exceder las 25 UTM.

### **¿Las cotizaciones previsionales pueden ser por media jornada?**

Sólo para los trabajadores, de acuerdo a su contrato de trabajo. No en el caso de socios o dueños de empresas.

### **¿Qué es el Comité Bipartito de Capacitación (CBC)?**

Es un organismo conformado en partes iguales por representantes del empleador y de los trabajadores cuyo objetivo es promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y empresas, y la calidad de los procesos y productos.

### **¿Es obligación constituir el Comité Bipartito de Capacitación?**

Es obligatorio en aquellas empresas que tengan 15 ó más trabajadores, sean permanentes o transitorios.

### **¿Cuáles son los requisitos para presentar un Programa de Capacitación acordado a través de los Comités Bipartitos?**

El artículo 15º de la Ley Nº 19.518, establece que el programa contendrá a lo menos las siguientes menciones:

- a) Las áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán actividades de capacitación, y el objetivo de dichas actividades;
- b) El número y las características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación, y
- c) La época del año en que se ejecutarán las referidas acciones.

### **¿Qué es la Detección de Necesidades?**

Es un estudio de las necesidades de capacitación de la empresa y para lo cual la Franquicia Tributaria permite imputar un máximo equivalente al 10% de los costos directos de capacitación en que haya incurrido la misma durante el año respectivo y sólo en la medida que, producto de tales estudios, se ejecute a lo menos el 50% de los cursos y se capacite como mínimo el 50% de los participantes contemplados en el programa de capacitación que éstos propagan.

### **¿Quién realiza la Detección de Necesidades?**

El estudio puede ser realizado por personas naturales o jurídicas y deberá ser presentado al Sence para su aprobación, conjuntamente con el programa de capacitación al cual accede, previo al inicio de los cursos comprendidos en este último.

**¿Se puede traspasar el 1% no ocupado para el año siguiente?**

En caso de que las empresas comuniquen directamente, no se puede traspasar, al menos que lo realicen mediante aportes a una OTIC.

**¿Los 60 días para la liquidación, se cuentan a partir del mismo día de finalizada la capacitación?**

Sí, a partir del término de la acción de capacitación.

**¿Cuáles son los datos que deben incluir la factura y certificado de asistencia?**

Factura: Nombre del curso; Código Sence; Fecha de inicio y término; Horas del curso; Nómina de participante con nombre y rut, o en su defecto que se señale que se adjunta en Anexo o Certificado. La factura debe estar debidamente cancelada por el OTEC.

Certificado de Asistencia: Nombre del curso; Código Sence; Fecha de inicio y término; Horas del curso; N° de Factura; Nombre y RUT de los participantes con su correspondientes porcentajes de asistencia (el porcentaje sólo es aplicable a cursos presenciales).

**¿Qué pasa con los cursos que cumplen los 60 días los sábados o domingos?**

Éstos se deben liquidar al día hábil siguiente.

**¿Qué gastos de la Unidad de Capacitación se pueden cargar a la Franquicia?**

Sólo podrán imputarse como costos de la Unidad de Capacitación:

- Honorarios y remuneraciones del personal, el cual deberá estar contratado para cumplir funciones sólo y exclusivamente en la Unidad de Capacitación. El personal contratado en estas unidades no podrá cumplir dentro de la misma empresa otras funciones diferentes a las referidas a la dirección y administración de la unidad de capacitación. De la misma manera, no podrán desempeñar funciones en dos o más empresas las que, aún cuando estén interrelacionadas, para todo efecto legal, y particularmente el tributario, corresponden a diferentes personas jurídicas.

- Materiales de consumo y elementos fungibles estrictamente necesarios para el cumplimiento de las funciones de la unidad.