

CAPACITACIÓN OCUPACIONAL:

Comité Bipartito de Capacitación y Programa de Capacitación Ocupacional acordado por el Comité

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

1. ¿Qué se entiende por capacitación de las personas trabajadoras?

La capacitación de las personas trabajadoras es **[1]**:

a) El proceso destinado a **incrementar y, en general, a desarrollar aptitudes, habilidades y conocimientos de los trabajadores**, para mejorar sus oportunidades y condiciones de vida y de trabajo, la productividad, y para adaptar correctamente a los trabajadores a los nuevos procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales que experimenta la economía.



b) Las **actividades destinadas a desarrollar las aptitudes o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales**, cuando estas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, con el fin de apoyar su mejor desempeño o rol sindical.

2. ¿Quién es responsable de capacitar a las personas trabajadoras?

Toda empresa es responsable de capacitar, sea:

- a) Directamente, o
- b) Por medio de Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), autorizados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que pueden ser:
 - Personas jurídicas dedicadas exclusivamente a la capacitación.
 - Universidades.
 - Institutos Profesionales.
 - Centros de Formación Técnica.
 - Municipalidades.

3. ¿Es la capacitación obligatoria para las personas trabajadoras?

Sí, **siempre y cuando se realice dentro de la jornada de trabajo**. Si se realiza fuera de la jornada o en día de descanso, la persona trabajadora solo estará obligada a asistir si se hubiere comprometido por escrito [2].

4. ¿Quién debe costear las actividades de capacitación?

Todo desembolso que efectúe la empresa para realizar actividades de capacitación ocupacionales es de **cargo de la empresa**.

No obstante, **del monto a pagar anualmente por impuesto de primera categoría, la empresa puede descontar los gastos efectuados en programas de capacitación en las cantidades autorizadas por ley (gasto imputable)**. Estas cantidades no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas a los trabajadores en el mismo lapso.

Algunas reglas particulares sobre descuento del impuesto son las siguientes:

- Aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea menos de 9 UTM (\$623.385), pueden deducir hasta ese valor en el año, siempre que tengan una planilla anual de remuneraciones imponibles igual o superior a 45 UTM (\$3.116.925) y hayan pagado las cotizaciones previsionales correspondientes a esa planilla.
- Aquellos contribuyentes que tengan una planilla anual de remuneraciones menor a 45 UTM (\$3.116.925) y mayor a 35 UTM (\$2.424.275), y registren cotizaciones previsionales efectivamente pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 UTM en el año (\$484.855).
- Los contribuyentes cuya planilla anual de remuneraciones imponibles sea inferior a 35 UTM (\$2.424.275), no podrán descontar los gastos efectuados por la capacitación de sus trabajadores, con cargo a la franquicia tributaria.

5. ¿Qué es el Comité Bipartito de Capacitación?

El Comité Bipartito de Capacitación (en adelante, también, "Comité") es un consejo, asamblea o grupo de personas de la empresa cuya misión es garantizar la correcta y oportuna capacitación de los trabajadores en ella. Particularmente, son funciones del Comité:

a) Acordar y evaluar los programas de capacitación ocupacional de la empresa; y

b) Asesorar a la dirección de la empresa en materias de capacitación.

6. ¿Es obligatorio constituir un Comité Bipartito de Capacitación?

Es obligatorio **para todas las empresas con 15 o más trabajadores**, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, ya que la ley no distingue **[3]**.

ADVERTENCIA

La capacitación es responsabilidad de todas las empresas, no solo de aquellas obligadas a constituir el Comité Bipartito de Capacitación.

7. ¿Cómo debe estar compuesto el Comité Bipartito de Capacitación?

El Comité Bipartito de Capacitación debe estar constituido por:

a) **Tres representantes del empleador:** basta que el empleador designe a tres representantes de su personal calificado y que comunique su decisión a los trabajadores y sindicatos.

NOTA RELEVANTE

Al menos uno de estos tres representantes, debe ser personal superior.

b) **Tres representantes de los trabajadores:** para su elección, hay que distinguir:

→ Los trabajadores sindicalizados –esto es, los trabajadores afiliados a uno o más sindicatos de empresa, interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios– deben elegir:

- A los **tres** representantes en el Comité, si el conjunto de afiliados al/los sindicato/s representa a más del 75% de los trabajadores en la empresa.
- A **dos** representantes en el Comité, si el conjunto de afiliados al/los sindicato/s representa entre el 50% y el 75% de los trabajadores en la empresa.
- A **un** representante en el Comité, si el conjunto de afiliados al/los sindicatos representa igual o más del 25% y menos del 50% de los trabajadores en la empresa.

NOTA

Los sindicatos podrán elegir a sus representantes directamente, a través de su directorio o en asamblea, según lo indiquen sus estatutos.

Si hay más de un sindicato, debiesen repartirse los cupos de manera proporcional al número de afiliados que cada sindicato tenga.

→ Los trabajadores no sindicalizados deben elegir:

- A **un** representante, si los trabajadores sindicalizados pueden designar a dos representantes en el Comité.
- A **dos** representantes, si los trabajadores sindicalizados pueden designar a un representante en el Comité.
- A **tres** representantes, si los trabajadores sindicalizados no pueden designar a ningún representante en el Comité. Esto ocurrirá cuando los trabajadores sindicalizados representen menos del 25% de los trabajadores en la empresa o cuando no haya trabajadores sindicalizados.



NOTA

Los **trabajadores no sindicalizados deben realizar una elección especial** para nombrar a los representantes. Para ello, el número de votantes debe ser igual al quorum exigido para los trabajadores sindicalizados. Así, pues: si tienen derecho a elegir a un representante, deberán votar, al menos, el 25% de los trabajadores no sindicalizados; si tienen derecho a elegir a dos representantes, deberá votar, al menos, el 50% de los trabajadores no sindicalizados; si tienen derecho a elegir a tres representantes, deberá votar, al menos, más del 75% de los trabajadores no sindicalizados.

Si, aplicadas estas reglas, resultan uno o más cargos sin elegir por no cumplirse los quorum, los representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las mayorías, sin importar cuántos votantes hubo.

Ejemplo de elección de tres representantes de los trabajadores en el Comité

Empresa con 200 Trabajadores

Sindicato A: 120 afiliados.

Sindicato B: 60 afiliados.

Trabajadores sin sindicato: 20.

Totalidad de trabajadores sindicalizados: 180.

Porcentaje de representación de trabajadores sindicalizados en la empresa: 90%.

Ambos sindicatos tienen derecho a elegir a los tres representantes de los trabajadores

en la empresa, ya que, en conjunto, los trabajadores sindicalizados representan a más del 75% de los trabajadores en la empresa.

La elección debiera hacerse de manera proporcional.

Sindicato A: 120 afiliados $\rightarrow 120 / 180 = 66,7\%$
 $\rightarrow$ **Derecho a 2 cupos.**

Sindicato B: 60 afiliados $\rightarrow 60 / 180 = 33,3\%$
 $\rightarrow$ **Derecho a 1 cupo.**

IMPORTANTE

Para la elección de los representantes **no** se requiere un ministro de fe.

8. ¿Dónde se debe registrar la constitución del acta del Comité Bipartito?

Es **obligatorio para los empleadores que tengan contratados a 15 o más personas trabajadoras registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la constitución del Comité Bipartito de Capacitación**, dentro del plazo de 15 días hábiles siguientes a la constitución. Particularmente, deben registrar **[4]**:

- La fecha de constitución.
- El nombre de los integrantes que lo conforman.

9. ¿Cuánto duran los representantes del Comité Bipartito de Capacitación en su cargo?

La ley no lo señala, así que se entiende que queda a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados **[5]**.



10. ¿Cómo debe actuar el Comité Bipartito de Capacitación?

El **Comité debe reunirse con el requerimiento de, al menos, 4 de sus integrantes**. Para adoptar decisiones deben contar con el **acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos** (esto es, al menos 2/3 de los representantes del empleador y 2/3 de los representantes de los trabajadores).

Las decisiones del Comité deberán formalizarse en un Programa de Capacitación Ocupacional.

11. ¿Qué es el Programa de Capacitación Ocupacional en la empresa?

El programa de capacitación ocupacional en la empresa es un plan de actividades de formación o de perfeccionamiento destinado a que los trabajadores se capaciten, esto es, que adquieran nuevas competencias, actualicen sus conocimientos y, en general, mejoren su desempeño en el puesto de trabajo.

12. ¿Quién debe elaborar el Programa de Capacitación Ocupacional en la empresa?

En empresas con 15 o más trabajadores, el Comité Bipartito de Capacitación debe acordar el Programa de Capacitación Ocupacional.

13. ¿Cada cuánto se elabora?

Debiese elaborarse una vez al año [6].

14. ¿Qué debe contener el Programa de Capacitación Ocupacional en la empresa?

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley N°19.518, el Programa de Capacitación Ocupacional en la empresa debe contener, al menos, lo siguiente:

- a) Áreas de la empresa para las cuales se desarrollarán las actividades de capacitación.
- b) Objetivos de las actividades de capacitación que se desarrollarán en dichas áreas.

c) Número y características de los trabajadores que participarán en las actividades de capacitación (por cargo, área, nivel de responsabilidad).

d) Época del año, esto es, un calendario de las actividades.

No obstante, se sugiere, también, incorporar:

e) Diagnóstico de necesidades, a fin de clarificar porqué se han elegido tales o cuales áreas por sobre otras.

f) Cursos o acciones de capacitación que se realizarán en cada área (talleres, cursos, entrenamientos, clases, seminarios, entre otros).

g) Financiamiento (propio, franquicia tributaria SENCE), materiales, instructores internos o externos.

h) Descripción del sistema de evaluación de resultados, para medir si la capacitación tuvo impacto en desempeño o productividad.

15. ¿Qué beneficio tributario conlleva que el Comité Bipartito de Capacitación elabore el Programa de Capacitación Ocupacional?

El beneficio consiste en que la empresa que realice actividades de capacitación incluidas en un programa acordado por el Comité podrá descontar del monto a pagar anualmente por impuesto de primera categoría **hasta un 20% adicional al monto del gasto imputable.**

Luego, este beneficio constituye un incentivo fiscal para que las empresas organicen sus capacitaciones en conjunto con los trabajado-

res a través del Comité Bipartito de Capacitación y las registren formalmente ante el SENCE.

ADVERTENCIA

Solo cuando el registro de constitución del Comité y el o los programas sean presentados ante la Dirección Regional del SENCE y sean autorizados por SENCE, la empresa podrá informar un curso ante SENCE, el cual, si corresponde a uno de los indicados en el Programa de Capacitación del Comité Bipartito, permitirá a la empresa optar al beneficio del 20%.

16. ¿Es competente la Dirección del Trabajo –particularmente, el Departamento de Inspección– para fiscalizar la constitución del Comité Bipartito?

Sí. La Dirección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar y sancionar lo referido al incumplimiento a la normativa sobre la Constitución del Comité Bipartito de Capacitación, no así sobre el Programa de Capacitación Ocupacional [7].

17. ¿Qué sucede si la empresa no capacita ocupacionalmente a sus trabajadores?

Si la empresa no capacita adecuada y oportunamente a uno o más trabajadores, estará incumpliendo una de sus obligaciones contractuales [8], lo que, sin duda, afectará el derecho a la ocupación efectiva de la persona trabajadora [9] y, eventualmente, podrá incluso constituir una discriminación arbitraria y/o acoso laboral [10].



Notas al pie

[1] Ley N°19.518 "Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo", 14/10/1997; Código del Trabajo, arts. 179 a 183 bis.

[2] Dirección del Trabajo, Dictamen N°4983/216, 20/11/2003; Araya Mora, Ingrid (2024), p. 233, La relación laboral. Respuestas definitivas, Thomson Reuters, Santiago de Chile.

[3] Véase a modo ejemplar, 2º Juzgado de Letras del Trabajo (JLT), 30/03/2021, c. 17º; JLT de Concepción, RIT I-276-2024, 27/03/2025.

[4] Decreto N°14 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que "Aprueba reglamento del Registro Electrónico Laboral conforme a lo dispuesto en el inc. 2º del art. 515 del Código del Trabajo y deroga decreto que indica", art. 3.

[5] Dirección del Trabajo, Dictamen N°1935/124, 29/04/1998.

[6] Resolución Exenta N°3406 del Ministerio del Trabajo, Subsecretaría del Trabajo, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que aprueba "Instrucciones para la presentación del comprobante de Registro de Constitución del Comité Bipartito de Capacitación y el Programa de Capacitación y/o Evaluación y Certificación de Competencias Laborales", 15/09/2023.

[7] "... es posible desprender que la única materia excluida de la competencia de la Dirección del Trabajo en este párrafo segundo es aquella referida a los programas de capacitación, regulados específicamente el art. 14 y el art. 15 del citado párrafo.

"Los demás artículos discurren todos sobre la constitución y la formación del Comité Bipartito, de manera que al entregar el artículo 18 la competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar y sancionar lo referido al incumplimiento a la normativa sobre la Constitución del Comité Bipartito de Capacitación, debe entenderse que lo hace respecto de todas aquellas normas que regulan dicha materia en el citado párrafo, salvo la materia expresamente excluida que se han señalado expresamente por el legislador." JLT de Valdivia, RIT I-60-2024, 07/04/2025, c. 10º.

[8] JLT de Temuco, RIT O-151-2024, 01-06-2024, c. 9º.

[9] Al respecto, Irureta Uriarte, Pedro (2011), pp. 171-172, "Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno", *Ius et Praxis*, Vol. 17, N° 2, pp.133-188.

[10] Véase a modo ejemplar, JLT de Iquique, RIT T-35-2021, 04/06/2022.