

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 20.267, QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y PERFECCIONA EL ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, Y OTROS CUERPOS LEGALES.

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, contenido en el Boletín N° **16.366-13**, con urgencia calificada de “**SUMA**”.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron la señora Ministra del Trabajo y Seguridad Social, doña **Jeannette Jara Román**; el señor **Giorgio Boccoardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo; doña **Ximena Rivillo Oróstica**, Secretaria Ejecutiva de Chilevalora; doña **Andrea Marchant Marchant**, Presidenta del Directorio de Chilevalora; don **Jorge Riesco Valdivieso**, Vicepresidente del Directorio, y a la señora **Miski Peralta Rojas**, Directora, y don **Rodrigo Mujica Varas**, Director de Políticas Públicas de SOFOFA.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, contenido en el Boletín N° **16.366-13**, con urgencia calificada de “**SUMA**”.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado, en general por 10 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención

-- Sometido a votación en general el proyecto, fue aprobado por 10 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor la diputada señora **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristian; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.)

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, los numerales 5) y 6) del artículo primero del proyecto que se somete a consideración de la Sala, revisten rango propio de ley orgánica constitucional, no existiendo, en él, normas de quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó a al diputado señor **Cuello**, don Luis, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

Fundamentos del proyecto.

El Mensaje con el cual S.E. el Presidente de la República inicia el proyecto de ley en informe, señala que el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, creado por la ley N° 20.267, tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.

Agrega que, para estos fines, el Sistema de certificación está integrado por tres componentes, a saber, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (en adelante, "Comisión" o "ChileValora"), los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (en adelante, "OSCL") y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (en adelante, "Centros").

Señala, en seguid, que la Comisión es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y cuya función es la implementación de las acciones reguladas en la Ley N° 20.267.

Por su parte, añade, los OSCL son una instancia estratégica de coordinación y consenso, de carácter tripartito, conformada por los actores más representativos de un sector productivo, tanto del mundo empresarial como sindical, además de representantes de la Administración Central del Estado. Su función es identificar los estándares de competencias laborales asociados a perfiles ocupacionales, validarlos, solicitar a la Comisión su acreditación y actualizarlos, conforme a los requerimientos del mundo productivo.

Hace presente, finalmente, los Centros, son personas jurídicas, previamente acreditadas por la Comisión, cuya función es evaluar y certificar a las personas de acuerdo a los estándares de competencias asociados a cada perfil previamente acreditado.

De esta forma, precisa, es relevante destacar que el Sistema de certificación busca a valorar el aporte que hacen cada una de las personas en los procesos productivos, en el ejercicio de las más diversas ocupaciones, muchas de ellas de alta complejidad, por medio de procesos de evaluación y certificación, basados en estándares de competencias definidos y validados por los sectores productivos, a través de instancias de diálogo social.

Expone, asimismo, que la certificación de competencias es una más de la variada batería de medidas conocidas como políticas activas de mercado de trabajo, las cuales buscan mejorar la calidad del trabajo y su productividad, y agilizar el encuentro de la oferta y demanda laboral con la misión de incrementar el número de personas ocupadas y aumentar la probabilidad de que los desempleados consigan un empleo adecuado a sus calificaciones. La certificación de competencias permite, en concreto, reducir las asimetrías de información entre empleadores y candidatos a un empleo, proporcionando información legítima sobre lo que sabe hacer productivamente un trabajador o trabajadora que no lo puede demostrar por la vía de la instrucción formal.

Por otra parte, agrega, nuestro país enfrenta una serie de desafíos en materia laboral asociados, entre otros aspectos, a los constantes cambios tecnológicos, la transición demográfica, la aceleración de flujos migratorios, el cambio climático y la transformación de nuestra matriz energética hacia formas de producción limpia, tratándose de elementos que además redefinirán el empleo y las competencias necesarias en los trabajos.

Estos desafíos, hace presente, requieren ser abordados a través de políticas públicas que permitan evitar el desempleo o trabajos precarios, reconociendo las habilidades y destrezas de las personas en el proceso de reconversión laboral permitiéndoles acceder a nuevos y mejores empleos. Sin duda, estos desafíos requieren integrar una mirada descentralizada con fortalecimiento del desarrollo local y regional, aspecto que es considerado en el presente proyecto, lo que permite reconocer las particularidades y desafíos productivos de cada territorio, favoreciendo un desarrollo equitativo en los diversos territorios del país.

Manifiesta, asimismo, que el funcionamiento de la Comisión permite asumir estos desafíos desde la óptica del diálogo entre los empleadores, trabajadores y el Estado, avanzando en una priorización estratégica ante los desafíos del mundo del trabajo, lo que se refrenda en el acuerdo tripartito alcanzado en el seno del Directorio de ChileValora, en que se ha considerado trascendental avanzar en el presente proyecto de ley.

Finalmente, precisa que los principales beneficios de contar con un Sistema de Certificación de Competencias Laborales basados en estándares generados en forma tripartita, es que permite contar con criterios objetivos para seleccionar o reclutar personal; favorece a que los empleadores puedan identificar brechas de desempeño, orientando la capacitación a través de estándares de desempeño validados por sectores productivos específicos y reconocidos por las propias personas trabajadoras.

Agrega que contar con un sistema de certificación de competencias laborales facilita la coordinación sectorial y la alianza público-privada, resolviendo brechas de capital humano con acciones de capacitación, certificación o procesos de formación. Estas razones explican que países como Australia, Nueva Zelanda, Canadá y otros de la Comunidad Europea, cuenten con Sistemas de Certificación de Competencias Laborales, que además integran, en conjunto a la Educación Técnica de nivel Medio y Superior, un ecosistema de Formación Continua a través de un Marco Nacional de Cualificaciones. En este aspecto se espera comenzar a transitar a través del presente proyecto de ley, lo que tendrá beneficios para el dinamismo del mercado laboral.

Contenido del proyecto de ley

Facultades de la Comisión para cumplir con su objetivo de formación continua

En la actualidad, en virtud de un convenio de colaboración suscrito con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Comisión elabora planes formativos y rutas formativo-laborales para los perfiles ocupacionales que se levantan en el marco del Sistema, aspecto que requiere formalizarse a través del reconocimiento expreso de esta facultad legal a la Comisión.

Adicionalmente, en un contexto de apertura internacional, globalización y aumento significativo de la población migrante, es deseable poder avanzar en convenios de homologación con otros países, para el reconocimiento recíproco de las certificaciones de competencias laborales otorgadas, lo que requiere dotar de facultades de reconocimiento y certificación de competencias laborales al órgano regulador de la política pública, a objeto que pueda responder a estos desafíos.

Financiamiento de la Comisión

El presupuesto de la Comisión tiene una estructura que reviste características especiales por dos tipos de fuentes de financiamiento, un 49% de su presupuesto anual, proviene de recursos asignados en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, transferidos a la Comisión en virtud de un convenio de desempeño anual que es visado por la Dirección de Presupuestos y tomado de razón por Contraloría General de la República y, el 51% restante, corresponde a ingresos propios, los que provienen principalmente de aportes de los sectores productivos, cobro de aranceles en proceso de acreditación y mantención de centros de evaluación y certificación, además de otros contratos suscritos en conformidad a la ley que regula a la Comisión.

De esta forma, este proyecto de ley busca establecer una norma permanente de financiamiento para la Comisión, que sea coherente con su condición de servicio público y garantice la continuidad de sus operaciones para el cabal cumplimiento de las funciones que le ha encomendado el marco normativo.

De esta forma, se elimina el tope máximo de financiamiento a través de transferencia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pasando a ser financiado el Servicio vía Ley de Presupuestos para el Sector Público desde el 1 de enero del año siguiente de aprobada la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2025, pero manteniendo la atribución de cobrar aranceles y fijar otros ingresos por la vía de los convenios, lo que se explica por la naturaleza propia del funcionamiento del Sistema de Certificación.

Nuevas facultades para los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales

La ley N° 20.267 consagra la participación de sectores productivos en el Sistema, a través de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, instancias tripartitas de diálogo social que tienen un propósito acotado y transitorio relativo a formular propuestas de generación, actualización y adquisición de competencias laborales.

Para un fortalecimiento del sistema se requiere que estas instancias sean permanentes en su funcionamiento y ampliar sus facultades, brindando apoyo técnico para que sean capaces de examinar la situación de su sector con perspectiva de mediano y largo plazo, permitiendo abordar y anticipar las necesidades de capital humano de los sectores productivos, acortando las asimetrías entre los perfiles levantados y los demandados en el mercado.

Régimen de los evaluadores de competencias laborales

La ley N° 20.267, en su artículo 15, no permite que realicen funciones de evaluación, quienes se desempeñen en calidad de director, gerente, administrador o relator de los Organismos Técnicos de Capacitación y en Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación.

Si bien esta inhabilidad se justifica respecto de quienes se desempeñan como directores, gerentes o administradores, en el caso de los relatores, la inhabilidad resulta excesiva, pues restringe fuertemente la oferta de proveedores. Por esta razón, el proyecto de ley pretende eliminarla resguardando la debida independencia e imparcialidad en el proceso de evaluación.

Periodo de acreditación de las entidades certificadoras

La acreditación se otorga por un plazo de tres años, sin perjuicio de la facultad de la Comisión para revocarla anticipadamente en los casos previstos en la ley, sin embargo, la experiencia del Sistema de Certificación ha permitido demostrar que el mercado de las certificadoras es diverso, existiendo entidades de distintos tamaños, naturaleza jurídica, alcance territorial y cobertura del catálogo de perfiles ocupacionales.

Es por ello que un sistema en el que se pueda graduar el periodo de acreditación, conforme al nivel de cumplimiento de los requisitos

necesarios para obtenerla, parece más adecuado a esta diversidad de entidades certificadoras y permite generar una mayor oferta en los procesos de certificación.

Régimen sancionatori

El artículo 24 de la ley N°20.267 consagra la potestad sancionatoria de la Comisión, facultándola para aplicar medidas a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales que infrinjan las normas de la ley o de sus reglamentos. Con todo, existen incumplimientos de mediana gravedad que no cuentan con un correlato en la escala de sanciones, lo que es corregido a través del presente proyecto.

Por lo señalado, se perfecciona el régimen sancionatorio de los Centros de evaluación y certificación, flexibilizando el rango de aplicación de la suspensión de la acreditación, con un límite inferior menos drástico y uno máximo mayor, lo que permitirá graduar la sanción conforme a la gravedad de la infracción.

Financiamiento de la certificación a través de la franquicia tributaria

La ley N° 20.267 permite a las empresas financiar los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales de sus trabajadores a través de la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la ley N°19.518, esto es, descontando del monto a pagar de impuestos, los gastos efectuados en programas de certificación, los que no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento (1%) de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

De esta forma, actualmente las empresas deben decidir si usan dicha suma en capacitación o en certificación, aspecto que se produce en condiciones desventajosas para la certificación. A diferencia de la capacitación, en que el 100% del proceso se puede imputar a la franquicia, en la certificación el empleador siempre deberá cofinanciar a lo menos un 10% del costo del proceso, dependiendo del tramo de renta de los trabajadores. Además, la ley estableció tramos diferentes para la certificación que, en la práctica, implican que un mismo trabajador puede ser financiado en condiciones diferentes, según si se capacita o se certifica.

Por estas razones, se busca equiparar las condiciones de uso de la franquicia tributaria para ambos casos, permitiendo un incentivo a los procesos de certificación que genera también impactos positivos en la búsqueda de trabajo por parte de las personas trabajadoras y las empresas.

Financiamiento de la Certificación con cargo a los recursos contemplados en el Fondo Nacional de Capacitación

El artículo 26 de la ley N° 20.267 establece como una de las alternativas de financiamiento de la certificación, los recursos contemplados en el Fondo Nacional de Capacitación señalado en el artículo 44 de la ley N°

19.518, los que debieran ser aplicados, preferentemente, a los trabajadores cesantes. De esta forma, el Servicio Nacional de Capacitación es quien define los montos de los recursos destinados a certificación.

Esta modalidad de operación genera dificultades para adoptar definiciones estratégicas del sistema de certificación, que basado en un esquema tripartito reconoce las particularidades de los diversos sectores productivos, lo que se traduce en una menor autonomía para el cumplimiento de los mandatos legales de la Comisión.

En razón de lo anterior, este proyecto busca fortalecer a la Comisión, otorgándole la facultad para financiar directamente acciones de certificación que le permitan, de forma coherente con su calidad de servicio público, cumplir con sus objetivos en materia de cobertura, sectorial y territorial, como, asimismo, asegurar una mejor focalización en poblaciones en las que el sistema tiene una baja cobertura, tales como, trabajadores por cuenta propia, mujeres y aquellos que laboran en empresas de menor tamaño.

Por lo anterior, las acciones de certificación serán financiadas a través de la ley de presupuestos del sector público desde el 1 de enero del año siguiente de aprobada la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2025.

Presencia Regional de la Comisión

El Estado de Chile enfrenta enormes desafíos en materia de desarrollo económico; reconversión productiva, producto del cambio tecnológico y el cambio climático; transición energética y recuperación de zonas degradadas ambientalmente, además de las particularidades laborales de las diversas zonas del país.

La envergadura de tales desafíos impone la necesidad de fortalecer la presencia en regiones de la Comisión, lo que favorecerá el conocimiento y el uso de los distintos productos que elabora el Sistema de Certificación, tales como los estándares de competencias laborales, los planes formativos para capacitación derivados de dichos estándares, las rutas formativo-laborales, entre otros.

De esta forma se asignan recursos para iniciar el proceso de regionalización a través de la instalación de oficinas por parte de la Comisión, instancia tripartita que abordará las necesidades y requerimientos en la toma de estas decisiones.

Mejoras en el régimen de inhabilidades de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

La regulación existente tiene por objetivo establecer inhabilidades orientadas a resguardar los potenciales conflictos de interés que pudiesen suscitarse entre las labores de capacitación con las de certificación, sin embargo, dicha regulación en la actualidad resulta imperfecta para los objetivos del Sistema de Certificación.

En ese contexto, se impide que las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, puedan evaluar y certificar las competencias laborales de los egresados de sus propios programas de formación o capacitación. Dicha restricción desincentiva fuertemente la incorporación al Sistema de Certificación de instituciones que podrían constituirse en Centros de Evaluación y Certificación con presencia nacional, aportando a una mayor cobertura y despliegue de la certificación, sobre todo, en las regiones más extremas del país.

Pero este régimen de inhabilidades tiene también una segunda dimensión, la normativa consagra que los Centros que sean acreditados por la Comisión para certificar o evaluar no pueden realizar dicha acción respecto de egresados de las instituciones de formación o capacitación con las que estén relacionados, afectando a instancias de asociaciones gremiales y sindicales representativas de los sectores productivos, perdiendo el Sistema de Certificación la estrecha vinculación con los actores del mundo del trabajo.

Por lo anterior, el presente proyecto de ley propone una modificación que supere estas dificultades y permita fortalecer el sistema de certificación, resguardando siempre la debida imparcialidad e independencia en este tipo de materias.

Mejoras en las condiciones de intermediación

La ley N° 20.267 establece que los organismos técnicos intermedios para capacitación (OTIC) servirán de nexo entre las empresas y las entidades certificadoras, otorgándoles el rol de intermediación de los recursos que son destinados por las empresas a la evaluación y certificación de competencias laborales.

Sin embargo, las condiciones de intermediación desincentivan la participación de los OTIC, por cuanto son menos favorables que las establecidas para el sistema de capacitación, aspecto que se busca resolver a través de la equiparación de las condiciones de intermediación en la certificación de competencias laborales.

Acceso a la base de datos de la Ley N° 19.728

Con la finalidad de contar con las herramientas necesarias para evaluar los resultados de la certificación en la empleabilidad de los beneficiarios, se propone dotar a ChileValora de las facultades necesarias para acceder a los microdatos contenidos en la base del Seguro de Cesantía, en los mismos términos establecidos en el artículo 34 B de la ley 19.728.

Mejoras administrativas a la Comisión.

Se propone que el nombre de la jefatura de servicio sea modificado de Secretario/a Ejecutivo/a a Director/a Ejecutivo/a, de manera de homologar esta denominación a otros organismos públicos de similares

funciones y responsabilidades, conforme a lo establecido en el artículo 31 de la ley N°18.575 sobre bases generales de la administración del Estado.

Asimismo, en consideración a que la Comisión es un servicio público con personalidad jurídica y patrimonio propio, con características especiales, y que actualmente su Secretario/a ejecutivo/a tiene la representación judicial y extrajudicial del mismo, se agrega de manera expresa la facultad del servicio de transigir judicial y extrajudicialmente, lo que es relevante para permitir a la Comisión abordar litigios y prever situaciones en que sentencias condenatorias, como ocurre en materia laboral, impliquen un impacto mayor en su patrimonio.

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es modificar la ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales e introduce perfeccionamientos al Estatuto de Capacitación y Empleo.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto sometido al conocimiento de esta Comisión en dos artículos permanentes y uno transitorio.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

A juicio de vuestra Comisión, los numerales 5) y 6) del artículo primero del proyecto que se somete a consideración de la Sala, revisten rango propio de ley orgánica constitucional, no existiendo, en él, normas de quórum calificado.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron la señora Ministra del Trabajo y Seguridad Social, doña **Jeannette Jara Román**; el señor **Giorgio Boccoardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo; doña **Ximena Rivillo Oróstica**, Secretaria Ejecutiva de Chilevalora; doña **Andrea Marchant Marchant**, Presidenta del Directorio de Chilevalora; don **Jorge Riesco Valdivieso**, Vicepresidente del Directorio, y a la señora **Miski Peralta Rojas**, Directora, y don **Rodrigo Mujica Varas**, Director de Políticas Públicas de SOFOFA.

VI.- ARTÍCULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISIÓN QUE

DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, los numerales 7), 8), 17, 18), 19) y 20) del artículo primero, y el artículo transitorio del texto del proyecto aprobado requiere ser conocido por la Comisión de Hacienda por tener sus disposiciones incidencia en materia financiera o presupuestaria del Estado.

VII.- DISCUSIÓN GENERAL

El proyecto en Informe inició su tramitación el día **17 de octubre** del año en curso, con asistencia de la señora **Jeannette Jara Roman**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, acompañada del señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo y a doña **Ximena Rivillo Oróstica**, Secretaria Ejecutiva de Chilevalora.

En primer lugar, la señora **Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, a modo de antecedentes, informó que el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales creado por la ley N° 20.267, tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.

Para estos fines, añadió, el Sistema está integrado por tres componentes: la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ("ChileValora"), los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

En cuanto a la misión del Sistema, señaló que este apunta, por una parte, a poner en valor el aporte que hacen cada uno de los componentes al proceso productivo, por medio de procesos de evaluación y certificación, basados en estándares de competencias definidos y validados por los sectores productivos, a través de instancias de diálogo social y, por otra, a favorecer la empleabilidad y oportunidades de aprendizaje continuo, gracias al levantamiento de planes formativos para el cierre de brechas y de una oferta flexible de Formación Técnica que, basada en dichos estándares, reconozca por medio del certificado, sus aprendizajes previos, facilitando el tránsito entre el mundo del trabajo y la educación formal.

En este contexto, informó que el presente proyecto de ley, busca fortalecer algunas facultades de la Comisión en materia de formación continua, dotarle de una mayor capacidad operativa, recursos propios para certificar, especialmente a población cesante o que necesita reconvertirse. Esto, especialmente en regiones, donde la Certificación de Competencias Laborales, es un instrumento que permite fortalecer el capital humano a partir de las particularidades y desafíos productivos de cada territorio; desde el diálogo entre los empleadores, trabajadores y el Estado, y la priorización estratégica de definición de recursos, de manera de hacer frente a los grandes desafíos que tiene el país en estas materias.

Se incorpora, asimismo, como una de las 40 medidas de la Agenda de Productividad del año 2023, en el punto 5. 3 de “Capacitación y Reconversión Laboral” donde se reconoce que la certificación de competencias laborales es fundamental para promover la reconversión y movilidad laboral, proponiéndose enviar al Congreso un proyecto de ley para modernizar y robustecer ChileValora.

Junto con lo anterior, hizo presente que en el mes de diciembre de 2022, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, recibió el oficio N° 143 del Presidente de la Comisión, Ricardo Mewes; del Vicepresidente Juan Moreno y de la Secretaria Ejecutiva Ximena Rivillo, firmado además por Juan Sutil (CPC) y David Acuña (CUT), donde se acompaña la propuesta de proyecto de ley, cuya prevalencia del diálogo social que se formula de manera tripartita entre trabajadoras/es, empleadoras/es y la Administración del Estado, tiene como resultado un acuerdo unánime en los contenidos del proyecto por parte de los representantes de dichas actorías.

En este marco, la señora **Jara**, como fundamentos del proyecto de ley, señaló que se tomó en consideración los beneficios de contar con un Sistema de Certificación de Competencias Laborales basados en estándares generados en forma tripartita, para así contar con criterios objetivos para seleccionar o reclutar personal y favorecer a que los empleadores puedan identificar brechas de desempeño, orientando la capacitación a través de estándares de desempeño validados por sectores productivos específicos y reconocidos por las propias personas trabajadoras.

Igualmente, añadió, contar con un sistema de certificación de competencias laborales facilita la coordinación sectorial y la alianza público-privada, resolviendo brechas de capital humano con acciones de capacitación, certificación o procesos de formación.

A continuación, se refirió a los contenidos de la propuesta:

1. Facultades de la Comisión para cumplir con su objetivo de formación continua: Con la finalidad de avanzar en convenios de homologación con otros países, se dota de facultades de reconocimiento y de certificación de competencias laborales a ChileValora.

2. Financiamiento de la Comisión: Se busca establecer una norma permanente de financiamiento, pasando a ser financiado el Servicio vía Ley de Presupuestos para el Sector Público, pero manteniendo la atribución de cobrar aranceles y fijar otros ingresos por la vía de convenios.

3. Nuevas facultades para los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL): La modificación les otorga permanencia en su funcionamiento. Actualmente, los OSCL están circunscritos sólo al proceso de generación, adquisición y actualización de las unidades de competencias laborales, lo que tiene una duración acotada en el tiempo.

4. Régimen de los evaluadores de competencias laborales: La ley establece una inhabilidad entre la función de evaluador y las

de directores, gerentes, administradores o relatores de organismos de capacitación (OTEC). Esta inhabilidad en el caso de los relatores resulta excesiva, por lo que se elimina.

5. Periodo de acreditación de las entidades certificadoras: Actualmente, la acreditación se otorga por un plazo de tres años, pero la experiencia ha demostrado que el mercado de las certificadoras es diverso, por lo que se propone graduar el periodo de acreditación, conforme al nivel de cumplimiento de requisitos necesarios para obtenerla.

6. Régimen sancionatorio: Se perfecciona el régimen sancionatorio de los Centros de evaluación y certificación, flexibilizando el rango de aplicación de la suspensión de la acreditación, con un límite inferior menos drástico y uno máximo mayor, lo que permitirá para graduar la sanción conforme a la gravedad de la infracción.

7. Financiamiento de la certificación a través de la franquicia tributaria: Se busca equiparar las condiciones de uso de la franquicia tributaria para ambos casos, permitiendo un incentivo a los procesos de certificación que genera también impactos positivos en la búsqueda de trabajo por parte de las personas trabajadoras y las empresas.

8. Financiamiento de la Certificación con cargo a los recursos contemplados en el Fondo Nacional de Capacitación: Se agrega una nueva fuente de financiamiento de la certificación que son los recursos asignados a la Comisión en la Ley de Presupuestos del sector público, para otorgar subsidios para la evaluación y certificación de competencias laborales (actualmente radicados en el presupuesto de SENCE).

9. Presencia Regional de la Comisión: Se establece la posibilidad de incorporar oficinas de ChileValora en las regiones del país, con el objetivo de fortalecer la vinculación de la certificación con las demandas de desarrollo de capital humano y las particularidades de empleos en cada región.

10. Mejoras en el régimen de inhabilidades de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: Se permite que los centros de evaluación creados por Universidades, IP y CFT, así como los pertenecientes a organizaciones sin fines de lucro representativas de empleadores y trabajadores, puedan evaluar y certificar a sus propios egresados y a los egresados de entidades relacionadas.

11. Mejoras en las condiciones de intermediación: La ley establece que los OTIC servirán de nexo entre las empresas y las entidades certificadoras, otorgándoles el rol de intermediación de los recursos, lo que desincentiva su participación al ser menos favorables que las establecidas para la capacitación, por lo que se busca equiparar las condiciones en la certificación de competencias laborales.

12. Acceso a la base de datos de la Ley N° 19.728: Con la finalidad de contar con las herramientas necesarias para evaluar los resultados de la certificación en la empleabilidad de los beneficiarios, se propone dotar a

ChileValora de las facultades para acceder a los microdatos contenidos en la base del Seguro de Cesantía.

13. Mejoras administrativas a la Comisión: (i) Modificación del nombre de la jefatura de servicio de Secretario/a Ejecutivo/a a Director/a Ejecutivo/a, de manera de homologar esta denominación a otros organismos públicos de similares funciones y responsabilidades; (ii) Se establece la facultad del director, al igual que en otros servicios, de transigir judicial y extrajudicialmente, otorgando mayor certeza jurídica en litigios principalmente de carácter laboral, evitando sentencias condenatorias por montos elevados.

A su turno, la señora **Rivillo Oróstica**, Secretaria Ejecutiva de ChileValora, complementando la presentación de la señora Ministra, mencionó que el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, se creó en 2008 bajo la Ley N°20.267 con el objetivo de reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal; favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización, y poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y educación formal, la información generada por ChileValora.

Asimismo, comunicó que luego de casi 15 años de existencia y más de 170 mil personas certificadas, la institución, cuya gobernanza recae en un directorio tripartito y resolutivo con representación de trabajadores (CUT), empleadores (CPC y Conapyme) y Gobierno (representantes de ministros de Trabajo, Economía y Educación), busca dar el paso definitivo para su modernización y ampliación de alcance, pues, en este tiempo, ChileValora, ha sido reconocido nacional e internacionalmente por su alto estándar de calidad y pertinencia, levantando las necesidades de los diversos sectores productivos y construyendo perfiles que sean un aporte real y concreto a la formación de nuestra fuerza laboral.

A modo de contexto, informó que, desde los inicios de la entrada en vigencia de la ley, se detectó que existen deficiencias en el diseño legal otorgado a la institución. En algunos casos, se trata de problemas estructurales, que impiden un buen funcionamiento del Sistema. En otros, problemas de coherencia y vacíos normativos en algunas materias que no han sido reguladas o lo han sido insuficientemente. Y, por último, se trata de limitaciones o inhabilidades que han desincentivado la participación de actores relevantes.

Para la propuesta de modificación, el Directorio de ChileValora consideró además los antecedentes estadísticos y de estudios, los cuales visualizan que el sistema de certificación chileno cuenta con alto estándar de calidad y pertinencia, reconocido a nivel nacional e internacional; pero que dicho sistema tiene un bajo conocimiento y uso. Estos antecedentes son visualizados como una oportunidad para ampliar cobertura e intensificar la certificación de competencias laborales, especialmente ante las señales económicas que apuntan a la reactivación económica y a que este instrumento

es de bajo costo y de rápida implementación y resultados, para ser incorporado en procesos de transición justa y de movilidad en el mercado laboral

A mayor abundamiento, señaló que la iniciativa en estudio busca facilitar el acceso a la certificación de competencias laborales e incrementar su cobertura como una herramienta fundamental para la reconversión y movilidad laboral de las personas, favoreciendo empleabilidad y productividad en los más diversos sectores productivos.

Ahondando en lo anterior, la señora **Rivillo** indicó que la propuesta de modificación legal considera modificar la estructura presupuestaria de ChileValora; avanzar en despliegue territorial a través de la apertura de oficinas regionales, favoreciendo la vinculación de la certificación con las demandas locales de desarrollo de capital humano en cada región; facilitar y estimular el uso de la franquicia tributaria para certificación; permitir la homologación de la certificación de competencias laborales otorgadas por otros países.

Asimismo, se propone ampliar las facultades de ChileValora en la elaboración de planes formativos basados en los perfiles ocupacionales y construcción de rutas formativo laborales, en línea con el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP); además de robustecer los OSCL tripartitos (Organismos Sectoriales de Competencias Laborales), cuya función es validar los perfiles levantados para generar espacios de trabajo permanentes de diálogo social en torno a la formación de capital humano de los diversos sectores productivos del país; entre otras enmiendas para la mejor regulación y desempeño de los centros evaluadores acreditados por ChileValora.

Para continuar el estudio del proyecto, la Comisión recibió en audiencia, en su sesión de fecha 24 de octubre del año en curso, por parte del Ejecutivo, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social y al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo.

Asimismo, recibió, por parte de ChileValora, a doña **Ximena Rivillo Oróstica**, Secretaria Ejecutiva; a la señora **Andrea Marchant Marchant**, Presidenta Directorio; al señor **Jorge Riesco Valdivieso**, Vicepresidente Directorio, y a la señora **Miski Peralta Rojas**, Directora.

En primer lugar, la señora **Marchant**, Presidenta Directorio ChileValora, quien, en representación de la CUT, destacó la necesidad de sostener en el tiempo los procesos de certificación de competencias que deviene del trabajo que se realiza desde la creación de la ley 20.267, que en su momento se denominara “Chile Califica”, donde desde sus inicios la CUT ha sido parte fundadora y participe de las políticas de reconocimiento de los oficios de las y los trabajadores en los distintos y diversos rubros del desarrollo productivo país.

En este contexto, pidió se le dé curso al proyecto de ley, dada la importancia de certificar lo que denominan “oficios relevantes” de las y los trabajadores de Chile.

ChileValora, continuó, es un estamento que valida como única experiencia de servicio público en Chile el “tripartismo y el dialogo social”, con el estándar internacional que promulga la OIT que son los ejes fundamentales del funcionamiento y del desarrollo de las políticas de certificación. Acá se funden en una misma lógica participativa, las necesidades de reconocimiento de la experiencia laboral, que emana del aprendizaje y de la herencia de los oficios que cada trabajador desde su propio esfuerzo es capaz de desarrollar, estos esfuerzos, en gran medida, aun no son reconocidos.

Asimismo, la certificación de competencias laborales, CUT la valida, y la reconoce como una forma civilizatoria y productiva de agregar valor a las funciones de las personas en su trabajo, no es un símil de un título Universitario, pero, posee todo el valor de lo aprendido en la obra, en la faena y en todos los espacios productivos donde los trabajadores y trabajadoras ponen sus esfuerzos día a día para el desarrollo del país.

En cuanto a los contenidos del proyecto, la expositora señaló que es indispensable ampliar las facultades de ChileValora, pues, en la actualidad, resulta fundamental para la normalización de sus políticas de formación laboral, y tal como lo dice la propuesta de ley, armar un robusto e incidente plan formativo para mejorar la empleabilidad y apuntar con ello a una mayor productividad de los distintos sectores del país, sobre todo en los momentos actuales en dónde la tasa del desempleo alcanza un 9%.

En un mundo globalizado, siguió, Chile es ejemplo de apertura como eje de desarrollo económico, potenciando las relaciones con otras economías donde la certificación de competencias laborales avanza con ventaja, por ello se considera necesario dar este paso para que las habilidades comprobadas de los trabajadores y trabajadoras obtengan a través de los procesos de certificación igual significancia entre sus pares nacionales y los países relacionados.

Para que esto sea factible, agregó, la CUT considera urgente cambiar la normativa de financiamiento del actual servicio, donde este disponga de mayores ingresos y acceso a potenciar estos, a través de mecanismos distintos de los que actualmente dispone, tal como se refiere en la propuesta del proyecto de ley (Nueva estructura de financiamiento) pues se considera un verdadero aporte a la “inversión social” real y con alto alcance en la creación de capital humano.

Por su parte, la lógica participativa en los denominados OSCL (Organismos sectoriales de competencias laborales) son el corazón del servicio, dado que de ahí nace la generación de perfiles para la certificación y conviven los tres estamentos más relevantes de la institucionalidad de ChileValora. Acá se encuentran en igualdad de condiciones trabajadores, empresarios y Estado más allá de cualquier diferencia, pues, no es un órgano contencioso, si no, un órgano de desarrollo y entendimiento donde la experiencia adquirida y las necesidades de los distintos sectores confluyen para dar origen a las unidades de competencias, que serán el componente de los futuros perfiles ocupacionales y que son acordados por los que más saben, los trabajadores y su experiencia.

Otra premisa, añadió, tiene que ver con la presencia del Estado en las regiones más apartadas del país. Al respecto, la estructura actual de ChileValora es centralizada y se requiere de dotarlo de personas e infraestructura a nivel nacional. Con todo, el esfuerzo se sabe que será importante, pero, sin ninguna duda, los beneficios superan la inversión.

Por otra parte, señaló la señora **Marchant**, el país enfrenta una serie de desafíos en materia laboral, asociados, entre otros aspectos, a los constantes cambios tecnológicos, la transición demográfica, la aceleración de flujos migratorios, el cambio climático, la transformación de nuestra matriz energética hacia formas de producción limpia, teletrabajo, trabajos a distancia, aplicaciones, robotización, cuidados, etc., que son cambios vertiginosos que redefinirán el empleo y las competencias necesarias en los trabajos, a los cuales este servicio público no puede estar ajeno. Dicho lo anterior se perderán y ya se están perdiendo bastantes puestos de trabajo, de los cuales muchos no podrán reinventarse, por ende, la certificación de ChileValora es primordial y se necesita una educación continua.

Estos desafíos, agregó, requieren ser abordados a través de políticas públicas, que permitan evitar el desempleo o trabajos precarios, reconociendo las habilidades y destrezas de las personas en el proceso de reconversión laboral, permitiéndoles a acceder a nuevos y mejores empleos.

Las premisas anteriormente relatadas se fundan en el pleno conocimiento de los beneficios directos para las y los trabajadores y para el desarrollo del país, como es el proceso de certificación de competencias laborales. De igual modo, es necesario mirar con detalle las propuestas del cuerpo del proyecto presentada en las otras materias referidas como son: reformular el régimen de evaluadores, el registro de certificación nacional y la homologación con los países firmantes de acuerdos recientes y futuros con el servicio, los plazos de certificación requeridos para dar pasos cualitativos de modernización y agilidad respecto de la diversidad de los sectores productivos y los cambios permanentes en el mundo del trabajo.

Ampliar los criterios para la incorporación de centros evaluadores más allá de lo señalado en la actual normativa, continuó, resulta fundamental para aumentar el alcance de la certificación en el país y abrir la competencia en un marco de transparencia y revisión permanente de los estándares de estos centros evaluadores.

Por último, pidió que se mire con detención las propuestas de financiamiento futuro de la certificación para las y los trabajadores dado que la realidad de las personas y de nuestras organizaciones históricamente han sido mermadas desde el punto de vista económico y hoy es una de las razones que “no permiten” satisfacer las necesidades de demandas de certificación.

En segundo lugar, el señor **Riesco**, Vicepresidente Directorio ChileValora, manifestó que, la modificación que se propone a la ley de certificación de competencias laborales, puede ser un impulso importante para otorgar un nuevo ímpetu a las labores que se desarrollan en todos los procesos productivos.

Asimismo, informó que en ChileValora se han certificado 9.286 trabajadores y trabajadoras en el sector minero; si se considera el total de trabajadores del sector, la cifra alcanza un 3,5% del total, por ende, mediante las modificaciones que se proponen, se lograría fortalecer las condiciones a través de las cuales opera la certificación para así aumentar dichas cifras.

Por último, sostuvo que el contenido de las propuestas fue discutido, analizado y concordado en el seno del directorio de la administración tripartita que tiene ChileValora, lo que agrega un componente de acuerdo muy relevante que se debe tener en consideración.

Por último, la señora **Peralta**, Directora de ChileValora, añadió que el proyecto de ley en estudio viene en modernizar la institucionalidad de ChileValora, poniéndolo en el mismo relato y nivel de entender la capacitación laboral como una formación que facilita asegurar este derecho y de rutas formativas que reconocen la diversidad.

De igual modo, destacó que, a través del instrumento que dice relación con el marco de cualificaciones, se pueden definir perfiles de certificación como currículos formativos dentro de la educación técnica en calidad de homologables, por lo tanto, contando con un cumulo de certificaciones, se podría obtener una carrera técnica formal.

La señora **Jara**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, destacó que el organismo de gobernanza tripartita tiene a sus exponentes en absoluto acuerdo con este proyecto de ley, desde la representación de la CUT hasta la CPC, junto a los representantes de gobierno, generando que la iniciativa legal cuente con una potencialidad importante en momentos donde el empleo es materia que preocupa a todas y todos.

Terminadas las exposiciones, la diputada señora **Ossandon** consultó si los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) y los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC), se pueden constituir como centros de evaluación y certificación de competencias laborales.

Al respecto, la señora **Rivillo**, Secretaria Ejecutiva de ChileValora, señaló que, según la ley, los centros de capacitación deben contar con un giro único, por ende, las OTEC y OTIC, no podrán constituirse como tales.

En cuanto a las razones por las cuales se elimina del proyecto de ley, en particular, en el numeral 9 que modifica el artículo 12 de la ley N° 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, la mención a los resultados operacionales del año, en relación a consulta de la diputada Ossandon, la señora **Jara**, Ministra del Trabajo y Previsión Social, hizo presente que los criterios se definían en función a una transferencia que se realizaba, sin embargo, se propone que los recursos deben provenir de la ley de presupuestos, por tanto, dicho criterio no será necesario, pues estos vendrán definidos.

-- **Sometido a votación en general el proyecto, fue aprobado por 10 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.**

Votaron a favor la diputada señora **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristian; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor, y **Undurraga**, don Alberto.

Para continuar el estudio del proyecto, la Comisión recibió en audiencia de fecha **21 de noviembre** del presente año, a la señora **Jeannette Jara Román**, Ministra del Trabajo y Previsión Social; al señor **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo; a doña **Ximena Rivillo Oróstica**, Secretaria Ejecutiva ChileValora, y al señor **Rodrigo Mujica Varas**, Director de Políticas Públicas de SOFOFA.

El señor **Mujica Varas**, Director de Políticas Públicas de SOFOFA, en cuanto a las observaciones generales del proyecto de ley, manifestó que la iniciativa destaca beneficios potenciales de la certificación de competencias, incluyendo mejoras en productividad y una búsqueda de empleo más eficiente, atribuidos a una reducción de las asimetrías de información en el mercado laboral. Sin embargo, agregó, no existe evidencia concluyente que demuestre una relación directa entre la certificación y estos beneficios.

Asimismo, hizo presente que el programa de certificación, financiado parcialmente por el SENCE, no ha sido objeto de una evaluación gubernamental, lo que indica una falta de atención a este aspecto por parte de diferentes administraciones.

Por su parte, comunicó que la actual cobertura del sistema de certificación de competencias es muy limitada, con apenas 1,5 certificaciones por cada mil habitantes. Entre las razones de esta escasa cobertura, agregó, se incluyen la percepción empresarial de que la certificación no conlleva mejoras significativas en el proceso productivo. Además, otra de las causas señaladas por las empresas respecto al bajo uso de certificaciones tiene relación con que los perfiles se certifican con un estándar más bien básico y usualmente más bajo al utilizado por las empresas. Aunque el proyecto de ley propone mejoras en las condiciones de financiamiento, equiparándolas a la franquicia tributaria para capacitación, no se ataca el problema de la baja cobertura.

Respecto a la reconversión laboral, expresó que el mensaje del proyecto de ley subraya la importancia de la certificación de competencias para afrontar los desafíos de capital humano derivados de la transformación tecnológica. Esta es una cuestión crítica, ya que 2,5 millones de empleos están en alto riesgo de automatización, sumándose a la pérdida del 11% de empleos en ocupaciones vulnerables durante los últimos 7 años.

Adicionalmente, añadió, 2 millones de trabajadores requerirán nuevas habilidades debido a la digitalización. Esta realidad implica la necesidad de una reconversión laboral eficiente y a gran escala. Sin embargo, es crucial reconocer que las competencias laborales son altamente específicas

a contextos y tareas particulares, y tienden a volverse obsoletas con cambios tecnológicos que alteran los procesos productivos.

Junto a lo anterior, la actualización de las competencias laborales puede no ser suficientemente rápida para mantener el paso con la acelerada transformación tecnológica, por lo cual se recomienda que la certificación no sea a los perfiles completos, sino que sea basada en habilidades y competencias y con esto aportando a la reconversión laboral de los trabajadores en puestos con riesgo de obsolescencia.

Por otra parte, el señor **Mujica** sostuvo que el uso de datos almacenados en diferentes bases es cada vez más utilizado como fuente de análisis, investigación, descripción de tendencias y estimación. En el ámbito de las competencias y habilidades, almacenados en los servicios de colocación públicos y privados, se disponen de muchos datos sobre las personas que buscan empleo (puesto que buscan, sus niveles de educación y capacitación, salario al que aspiran, experiencia, entre otros). Por otro lado, se cuenta con los datos que dejan las empresas sobre las vacantes abiertas que, contienen valiosa información sobre los sectores en los que se generan empleos (competencias solicitadas, niveles de remuneración ofrecidos, zonas geográficas donde se ubican, entre muchas otras). Existe evidencia internacional del uso de este tipo de taxonomía en el ámbito de intermediación laboral.

En el marco de la reconversión laboral, señaló que es crucial disponer de un sistema robusto que ofrezca información actualizada y detallada sobre habilidades específicas por ocupación. Esta información es fundamental para proporcionar orientación, recomendaciones y apoyo a los trabajadores durante sus transiciones laborales, aumentando significativamente sus posibilidades de mantenerse empleados y lograr una trayectoria laboral ascendente.

En este escenario, este proyecto de ley, siguió, debería establecer una taxonomía con estas características, consagrando la necesidad de su desarrollo, actualización y mantenimiento a algún servicio dependiente del Ministerio del Trabajo, para así apoyar los procesos de transición laboral inminentes. La adopción de una taxonomía permite que iniciativas de capacitación e intermediación laboral se beneficien de esta información, conduciendo a programas más efectivos y beneficiosos para los trabajadores.

En cuanto a las observaciones particulares, el señor expositor indicó que es razonable asegurar el financiamiento, pero se desvincula el sistema de certificación del sistema de capacitación, al desaparecer el financiamiento que otorga SENCE.

Desde el punto de vista de los incentivos, añadió, parece correcto igualar las condiciones entre capacitación y certificación. Sin embargo, esta herramienta parece ser útil para aquellas actividades donde la certificación es un requisito. No debiera significar un cambio relevante en la decisión de las empresas; las empresas no perciben un beneficio en la certificación e incluso

puede significar el riesgo de que el trabajador obtenga otro empleo, considerando que se encuentra certificado.

Se debe analizar, a su vez, la conveniencia de excluir totalmente al SENCE de las decisiones vinculadas con la certificación, o bien establecer un sistema que permita coordinar las acciones de capacitación con las de certificación con el objeto de mejorar la empleabilidad de las personas beneficiarias.

Asimismo, informó que el proyecto de ley no establece el financiamiento para el funcionamiento permanente de los OSCL, como también, opinó que sería importante que se estableciera el objetivo y utilidad de establecer oficinas regionales, pues en el proyecto de ley no se indican las funciones y facultades de dichas oficinas.

A modo de conclusiones, el señor **Mujica** hizo presente que, como SOFOFA, se encuentran conscientes de la urgente necesidad de avanzar en el perfeccionamiento de las herramientas existentes para acompañar a las personas en las necesidades de un desafiante mundo del trabajo y conectar de mejor manera la demanda y oferta de puestos de trabajo.

En ese sentido, una primera necesidad se vincula con el establecimiento de un sistema inteligente e integrado de prospección, capacitación, habilitación e intermediación laboral que permita al país tener mecanismos para adelantarse a las dinámicas del mercado laboral y generar un diseño de política pública que permita acompañar los desafíos que sabemos que tendremos en un mundo laboral líquido y en profunda transformación.

El desafío de la política pública, agregó, será acompañar las transiciones laborales, y el foco debiera estar en reconocer y capitalizar las habilidades y competencias que fueron generando en sus experiencias previas, para poder reaccionar de manera oportuna cuando la ocupación que tenían se transforme o desaparezca, para ello, la evidencia internacional señala la importancia de las taxonomías y en Chile estamos trabajando en una iniciativa público privada llamada Relink, y la taxonomía Mapha (Latam), basada en ESCO (Clasificación Europea de Habilidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones).

Terminada la presentación, la diputada señora **Ossandon** comentó sobre la necesidad de considerar orientar las certificaciones hacia las habilidades y competencias, más que a los perfiles, siendo esta, además, una recomendación de la OIT. De igual modo, consultó sobre como se van a concretar las certificaciones en los procesos productivos, en el marco de los cambios tecnológicos.

Al respecto, la señora **Rivillo** informó que Chile y el mundo se mueven hacia la evaluación de competencias sociolaborales y socioemocionales, por ende, se debe apuntar a levantar perfiles que permitan la reconversión y movilidad laboral. Asimismo, señaló que se está estudiando la utilización de la inteligencia artificial a fin de contar con una visión más activa, moderna y renovada para el levantamiento de este tipo de perfiles.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR

La Comisión discutió, en su sesión de fecha **21 de noviembre** del año en curso, en particular el proyecto en informe adoptando respecto de su articulado los acuerdos siguientes:

"Artículo primero.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N.º 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo:

1) Agréganse en el artículo 2º, las siguientes letras e), f), g), h) e i), nuevas:

"e) Perfil Ocupacional: es una agrupación de Unidades de Competencia Laboral relevantes para una determinada área ocupacional u oficio en un sector productivo determinado, alineado a los niveles del Marco de Cualificaciones para la formación técnico profesional establecido en el artículo quinto transitorio de la ley N° 21.091.

f) Plan Formativo: es un conjunto de módulos de formación asociados a Unidades de Competencia Laboral de un perfil, ocupación u oficio, que describe los aprendizajes esperados, contenidos, criterios de evaluación y orientaciones metodológicas y evaluativas para desarrollar cada uno de los módulos propuestos.

g) Ruta formativo-laboral: es una herramienta que identifica de forma gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo, ya sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación y/o formación, respectivamente y que se alinea al Marco de Cualificaciones para la formación técnico profesional definido en el artículo quinto transitorio de la ley N° 21.091.

h) Marco Nacional de Cualificaciones para la formación técnico profesional: es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Dicho instrumento debe contribuir a promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; a la articulación entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y no formal y a la articulación de las demandas del mundo del trabajo y la sociedad con la oferta formativa y educativa.

i) Articulación de la Formación Técnico Profesional: mecanismos que faciliten los reconocimientos entre los diferentes tipos de enseñanza, tanto formal como no formal en los términos del artículo 15 de la ley N° 21.091, además del reconocimiento de los aprendizajes adquiridos por las personas en los diversos sectores económicos, permitiendo la conformación de trayectorias educativas y laborales, que se desarrollan entre las distintas instituciones formativas, la industria, el sector productivo y las organizaciones públicas y/o privadas relacionadas con la formación técnico profesional.

2) Agrégase el siguiente inciso final al artículo 3:

“La Comisión tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago y podrá establecer Oficinas Regionales en el territorio nacional.”

3) Modifícase el artículo 4° en el siguiente sentido:

a) Agréguese en el inciso primero de la letra d), a continuación del punto final, la siguiente frase:

“Para ello y cuando corresponda, se tendrán en consideración los niveles del Marco Nacional de Cualificación para la formación técnico profesional”.

b) Reemplázase en la letra m), a continuación de la palabra “Sistema”, el punto aparte por una coma; y agrégase a continuación de ésta, la siguiente frase: *“entre ellos, los tendientes a la homologación y reconocimiento recíproco de las certificaciones otorgadas.”.*

c) Reemplázase la letra n) por el tenor de lo que se indica a continuación, pasando la actual letra n) a ser p):

“n) Diseñar los Planes Formativos y Rutas formativo-laborales, asociados a las Unidades de Competencias Laborales acreditadas conforme a lo establecido en la letra d) de este artículo, y de acuerdo a los Niveles del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.”.

d) Agréguese, después de la actual letra n), una nueva letra o), pasando la actual letra n) a ser p):

o) Mantener una cooperación permanente y sistemática con el Ministerio de Educación en materias de su competencia, con el objeto de propender a la articulación de la formación técnico profesional y a la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, entre otros fines.

4) Reemplácese en los artículos 9, 24, 36 y 37, la expresión “Secretario Ejecutivo”, por “Director/a Ejecutivo/a”

5) Reemplácese el inciso primero del artículo 6 por el siguiente:

“A los miembros de la Comisión les será aplicable lo establecido en los Capítulos 1° y 2° del Título II de la ley N° 20.880 sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses”.

6) Agréguese la siguiente letra i) al artículo 9:

“i) Transigir judicial o extrajudicialmente, o llegar a avenimiento, para lo cual requerirá el acuerdo del órgano colegiado de la Comisión.”

7) Modifícase el artículo 10 de la siguiente forma:

a) Reemplázase el literal a) por el siguiente:

“a) El presupuesto que anualmente le asigne la Ley de Presupuestos del Sector Público.”.

b) Agrégase en la letra b), después del punto aparte que pasa a ser seguido, lo siguiente:

“Con todo, para destinar recursos, sean estos públicos o provenientes de sus ingresos propios, al cofinanciamiento de la generación, adquisición y actualización de unidades de competencias laborales, el sector productivo deberá contribuir a lo menos con un 10% del gasto de cada una de ellas”.

c) Reemplázase en la letra c), la frase “los servicios que preste”, por la siguiente:

“los aranceles a que se refiere el artículo 12 y los actos y contratos que se celebren en virtud de la facultad establecida en la letra m) del artículo 4, de la presente ley.”.

8) Deróguese el artículo 11.

9) Reemplázase en el artículo 12, la segunda oración por la siguiente:

“Para su fijación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social considerará los costos directos e indirectos de los procesos mencionados, de acuerdo a los procedimientos e instrumentos que establezca el reglamento.”.

10) Elimínase en el inciso primero del artículo 13°, la frase “que se constituirá para este solo propósito, y”.

11) Reemplázase el artículo 14, por el siguiente:

“Artículo 14.- Son atribuciones de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales:

a) *Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, que den consistencia al sistema;*

b) *Solicitar a la Comisión la acreditación de Unidades de Competencias Laborales nuevas y actualizadas, así como proponer a la Comisión su adquisición.*

c) *Proveer información sobre los requerimientos de capital humano del sector productivo al que representan, así como definir los requerimientos para la capacitación, formación y certificación de cada perfil ocupacional, considerando los niveles establecidos por el Marco de Cualificaciones para la formación Técnico Profesional.*

Los organismos sectoriales deberán estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores. Una vez conformados, funcionarán permanentemente, para lo cual contarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva. La Comisión establecerá las normas reglamentarias que regularán su funcionamiento.”.

12) Modifícase el inciso cuarto del artículo 15, eliminando la expresión “o relator” y anteponiendo el guarismo “o” antes de la palabra “administrador”.

13) Reemplázase el artículo 17°, por el siguiente:

“Las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación, podrán ser acreditados como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Dichas entidades serán responsables de cautelar en los procesos de evaluación y certificación que lleven a cabo, la correcta aplicación de la inhabilidad establecida en el artículo 15 inciso 4° de la presente ley.

Los Organismos Técnicos de Capacitación cuyo objeto único sea la prestación de servicios de capacitación, y los Organismos Intermedios para Capacitación, regulados en la ley N° 19.518, no podrán constituirse como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Asimismo, no podrán concurrir directamente o a través de personas jurídicas en las que participen, a la constitución de un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales acreditados que tengan con los Organismos Técnicos de Capacitación, mencionados en el inciso anterior, alguna de las relaciones descritas en los artículos 96, 97, 98, 99 y 100 de la ley N° 18.045 de Mercado de Valores, no podrán evaluar o certificar a los egresados de dichas instituciones. Esta limitación no aplicará a los Centros que hayan sido creados por organizaciones sin fines de lucro representativas de empleadores o trabajadores.

Para los efectos de este artículo, los postulantes a la acreditación deberán prestar una declaración jurada, que acredite que no se encuentran afectos a alguna de las causales de inhabilidad previstas en los incisos precedentes y en la que se comprometan a resguardar la imparcialidad de sus decisiones y a prevenir conflictos de intereses. Dicha declaración será rendida al momento de presentar la solicitud de acreditación y deberá actualizarse anualmente, en la forma y oportunidad que establezca el reglamento.

La infracción a estas disposiciones será sancionada de la forma establecida en el artículo 24 de la presente ley, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal que correspondiere conforme al artículo 210 del Código Penal.”

14) Reemplázase el inciso final del artículo 18 por el siguiente:

“La acreditación se otorgará por un plazo que podrá ir entre uno y cuatro años, conforme a los criterios que establezca el reglamento, sin perjuicio de la facultad de la Comisión para revocarla anticipadamente, en los casos previstos en esta ley.”.

15) Modifíquese el artículo 24, de la siguiente forma:

a) Reemplácese el inciso primero, por el siguiente:

“Artículo 24.- Los Centros que infrinjan las normas de la presente ley o su reglamento, serán sancionados por la Comisión, con alguna de las siguientes medidas:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de la acreditación por un período de un mes a un año.

c) Cancelación de su inscripción en el registro.

b) Agréguese el siguiente nuevo inciso segundo, pasando los demás a ser tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

“Para la determinación de las sanciones específicas que en cada caso corresponda aplicar, se considerarán los siguientes criterios: la naturaleza y gravedad de la infracción; el beneficio económico obtenido con motivo de ésta; la intencionalidad y el grado de participación en el hecho, acción u omisión constitutiva de la misma; y la conducta anterior del infractor.”

16) Modifícase el artículo 25 agregando en el numeral 3, después del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase:

“Asimismo, se incluirán en este registro, las certificaciones otorgadas en virtud de los convenios de homologación y reconocimiento recíproco a los que se refiere el artículo 4° letra m) de la presente ley. Un reglamento definirá los requisitos, condiciones y procedimiento para realizar la homologación e ingresar al registro público”.

17) Reemplácese la letra c) del artículo 26, por la siguiente:

“c) Con los recursos asignados a la Comisión en la ley de presupuestos del sector público, para acciones de evaluación y certificación de competencias laborales.”

18) Reemplázase el artículo 29, por el siguiente:

“Artículo 29.- Las empresas que utilicen la franquicia tributaria establecida en el inciso primero del artículo 36 de la ley N° 19.518, para financiar el servicio de evaluación y certificación de competencias de uno o más de sus trabajadores, deberán contribuir con los gastos de dichos procesos, en los mismos porcentajes y condiciones establecidos en el artículo 37 de dicha ley.”.

19) Reemplázase el inciso primero del artículo 33, por el siguiente:

“Artículo 33.- Los organismos técnicos intermedios para capacitación servirán de nexo entre las empresas y los Centros. Se aplicarán a la intermediación de los servicios de evaluación y certificación de competencias laborales, las mismas condiciones establecidas para la intermediación de capacitación, en la ley N° 19.518 y sus reglamentos.”.

20) Deróguense los artículos 34 y 35.

Artículo segundo.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N.º 19.728, que Establece un Seguro de Desempleo:

1) *Agregase en el artículo 34 b, después de la palabra “Central,” la frase “la Comisión del Sistema de Competencias Laborales de la ley N° 20.267”.*

2) *Agrégase en el artículo 63 inciso 5, después de la frase “la ley N° 19.518,” la frase:*

“la Superintendencia de Pensiones, la Comisión del Sistema de Competencias Laborales de la ley N° 20.267,”.

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial, con excepción de lo dispuesto en los numerales 3) literal b), 17), 18) y 19), del artículo primero, los que entrarán en vigencia a los 60 días de su publicación en el Diario Oficial.

El reglamento al que se hace referencia en el numeral 16) del artículo primero, así como también los ajustes reglamentarios que se indican en los números 13) 14) y 15) de dicho artículo, deberán dictarse de forma previa al plazo indicado en el inciso anterior.”.

Lo dispuesto en el artículo 1 número 7), que introduce modificaciones al artículo 10 letra a); y los numerales 8) y 20) que derogan los artículos 11, 34 y 35 de la Ley N°20.267, entrarán en vigencia desde el 1 de enero de 2025.”.

-- S.E. el Presidente de la República, presentó las siguientes indicaciones:

AL ARTÍCULO PRIMERO

1) Para modificar su numeral 1) en el siguiente sentido:

a) Agrégase, en su literal h), a continuación de la palabra “Cualificaciones”, la frase “para la formación técnico profesional”.

b) Agrégase, en su inciso final, antes de la palabra “Articulación”, la expresión “i”.

2) Para agregar en el literal a) de su numeral 3), a continuación de la palabra “Cualificación”, la frase “para la formación técnico profesional”.

3) Para reemplazar en el numeral 4) la expresión “y 36” por la expresión “, 36 y 37”.

AL ARTÍCULO TRANSITORIO

4) Para reemplazar su inciso primero por el siguiente:

“La presente ley entrará en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial, con excepción de lo dispuesto los numerales 3) literal b), 17), 18) y 19), del artículo primero, los que entrarán en vigencia a los 60 días de su publicación en el Diario Oficial.”.

5) Para agregar, a continuación del inciso primero, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“El reglamento al que se hace referencia en el numeral 16) del artículo primero, así como también los ajustes reglamentarios que se indican en los números 13), 14) y 15) de dicho artículo, deberán dictarse de forma previa al plazo indicado en el inciso anterior.”.

-- Sometido a votación, sin mayor debate, la totalidad del articulado del proyecto de ley junto con las indicaciones propuestas por S.E. el Presidente de la República, fueron aprobados por 10 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniella; **Ossandón**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Hirsch**, don Tomás; **Labbé**, don Cristian; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan, y **Undurraga**, don Alberto.)

IX.- INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMINISBLES

No existen en el proyecto aprobado indicaciones rechazadas o declaradas inadmisibles.

Como consecuencia de todo lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recomienda a la Sala de la Corporación, la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY

"Artículo primero.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N.º 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo:

1) Agréganse en el artículo 2º, las siguientes letras e), f), g), h) e i), nuevas:

“e) Perfil Ocupacional: es una agrupación de Unidades de Competencia Laboral relevantes para una determinada área ocupacional u oficio en un sector productivo determinado, alineado a los niveles del Marco de Cualificaciones para la formación técnico profesional establecido en el artículo quinto transitorio de la ley N° 21.091.

f) Plan Formativo: es un conjunto de módulos de formación asociados a Unidades de Competencia Laboral de un perfil, ocupación u oficio, que describe los aprendizajes esperados, contenidos, criterios de evaluación y orientaciones metodológicas y evaluativas para desarrollar cada uno de los módulos propuestos.

g) Ruta formativo-laboral: es una herramienta que identifica de forma gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo, ya sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación y/o formación, respectivamente y que se alinea al Marco de Cualificaciones para la formación técnico profesional definido en el artículo quinto transitorio de la ley N° 21.091.

h) Marco Nacional de Cualificaciones **para la formación técnico profesional**: es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Dicho instrumento debe contribuir a promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; a la articulación entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y no formal y a la articulación de las demandas del mundo del trabajo y la sociedad con la oferta formativa y educativa.

i) Articulación de la Formación Técnico Profesional: mecanismos que faciliten los reconocimientos entre los diferentes tipos de enseñanza, tanto formal como no formal en los términos del artículo 15 de la ley N° 21.091, además del reconocimiento de los aprendizajes adquiridos por las personas en los diversos sectores económicos, permitiendo la conformación de trayectorias educativas y laborales, que se desarrollan entre las distintas

instituciones formativas, la industria, el sector productivo y las organizaciones públicas y/o privadas relacionadas con la formación técnico profesional.

2) Agrégase el siguiente inciso final al artículo 3:

“La Comisión tendrá su domicilio en la ciudad de Santiago y podrá establecer Oficinas Regionales en el territorio nacional.”

3) Modifícase el artículo 4° en el siguiente sentido:

a) Agréguese en el inciso primero de la letra d), a continuación del punto final, la siguiente frase:

“Para ello y cuando corresponda, se tendrán en consideración los niveles del Marco Nacional de Cualificación para la formación técnico profesional”.

b) Reemplázase en la letra m), a continuación de la palabra “Sistema”, el punto aparte por una coma; y agrégase a continuación de ésta, la siguiente frase: “entre ellos, los tendientes a la homologación y reconocimiento recíproco de las certificaciones otorgadas.”.

c) Reemplázase la letra n) por el tenor de lo que se indica a continuación, pasando la actual letra n) a ser p):

“n) Diseñar los Planes Formativos y Rutas formativo-laborales, asociados a las Unidades de Competencias Laborales acreditadas conforme a lo establecido en la letra d) de este artículo, y de acuerdo a los Niveles del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.”.

d) Agréguese, después de la actual letra n), una nueva letra o), pasando la actual letra n) a ser p):

o) Mantener una cooperación permanente y sistemática con el Ministerio de Educación en materias de su competencia, con el objeto de propender a la articulación de la formación técnico profesional y a la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, entre otros fines.

4) Reemplácese en los artículos 9, 24, 36 y 37, la expresión “Secretario Ejecutivo”, por “Director/a Ejecutivo/a”

5) Reemplácese el inciso primero del artículo 6 por el siguiente:

“A los miembros de la Comisión les será aplicable lo establecido en los Capítulos 1° y 2° del Título II de la ley N° 20.880 sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses”.

6) Agréguese la siguiente letra i) al artículo 9:

“i) Transigir judicial o extrajudicialmente, o llegar a avenimiento, para lo cual requerirá el acuerdo del órgano colegiado de la Comisión.”

7) Modifícase el artículo 10 de la siguiente forma:

a) Reemplázase el literal a) por el siguiente:

“a) El presupuesto que anualmente le asigne la Ley de Presupuestos del Sector Público.”.

b) Agrégase en la letra b), después del punto aparte que pasa a ser seguido, lo siguiente:

“Con todo, para destinar recursos, sean estos públicos o provenientes de sus ingresos propios, al cofinanciamiento de la generación, adquisición y actualización de unidades de competencias laborales, el sector productivo deberá contribuir a lo menos con un 10% del gasto de cada una de ellas”.

c) Reemplázase en la letra c), la frase “los servicios que preste”, por la siguiente:

“los aranceles a que se refiere el artículo 12 y los actos y contratos que se celebren en virtud de la facultad establecida en la letra m) del artículo 4, de la presente ley.”.

8) Deróguese el artículo 11.

9) Reemplázase en el artículo 12, la segunda oración por la siguiente:

“Para su fijación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social considerará los costos directos e indirectos de los procesos mencionados, de acuerdo a los procedimientos e instrumentos que establezca el reglamento.”.

10) Elimínase en el inciso primero del artículo 13°, la frase “que se constituirá para este solo propósito, y”.

11) Reemplázase el artículo 14, por el siguiente:

“Artículo 14.- Son atribuciones de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales:

a) Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, que den consistencia al sistema;

b) Solicitar a la Comisión la acreditación de Unidades de Competencias Laborales nuevas y actualizadas, así como proponer a la Comisión su adquisición.

c) Proveer información sobre los requerimientos de capital humano del sector productivo al que representan, así como definir los requerimientos para la capacitación, formación y certificación de cada perfil ocupacional, considerando los niveles establecidos por el Marco de Cualificaciones para la formación Técnico Profesional.

Los organismos sectoriales deberán estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores. Una vez conformados, funcionarán permanentemente, para lo cual contarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva. La Comisión establecerá las normas reglamentarias que regularán su funcionamiento.”.

12) Modifícase el inciso cuarto del artículo 15, eliminando la expresión “o relator” y anteponiendo el guarismo “o” antes de la palabra “administrador”.

13) Reemplázase el artículo 17°, por el siguiente:

“Las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación, podrán ser acreditados como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Dichas entidades serán responsables de cautelar en los procesos de evaluación y certificación que lleven a cabo, la correcta aplicación de la inhabilidad establecida en el artículo 15 inciso 4° de la presente ley.

Los Organismos Técnicos de Capacitación cuyo objeto único sea la prestación de servicios de capacitación, y los Organismos Intermedios para Capacitación, regulados en la ley N° 19.518, no podrán constituirse como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Asimismo, no podrán concurrir directamente o a través de personas jurídicas en las que participen, a la constitución de un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales acreditados que tengan con los Organismos Técnicos de Capacitación, mencionados en el inciso anterior, alguna de las relaciones descritas en los artículos 96, 97, 98, 99 y 100 de la ley N° 18.045 de Mercado de Valores, no podrán evaluar o certificar a los egresados de dichas instituciones. Esta limitación no aplicará a los Centros que hayan sido creados por organizaciones sin fines de lucro representativas de empleadores o trabajadores.

Para los efectos de este artículo, los postulantes a la acreditación deberán prestar una declaración jurada, que acredite que no se encuentran afectos a alguna de las causales de inhabilidad previstas en los incisos precedentes y en la que se comprometan a resguardar la imparcialidad de sus decisiones y a prevenir conflictos de intereses. Dicha declaración será

rendida al momento de presentar la solicitud de acreditación y deberá actualizarse anualmente, en la forma y oportunidad que establezca el reglamento.

La infracción a estas disposiciones será sancionada de la forma establecida en el artículo 24 de la presente ley, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal que correspondiere conforme al artículo 210 del Código Penal.”

14) Reemplázase el inciso final del artículo 18 por el siguiente:

“La acreditación se otorgará por un plazo que podrá ir entre uno y cuatro años, conforme a los criterios que establezca el reglamento, sin perjuicio de la facultad de la Comisión para revocarla anticipadamente, en los casos previstos en esta ley.”.

15) Modifíquese el artículo 24, de la siguiente forma:

a) Reemplácese el inciso primero, por el siguiente:

“Artículo 24.- Los Centros que infrinjan las normas de la presente ley o su reglamento, serán sancionados por la Comisión, con alguna de las siguientes medidas:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de la acreditación por un período de un mes a un año.

c) Cancelación de su inscripción en el registro.

b) Agréguese el siguiente nuevo inciso segundo, pasando los demás a ser tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

“Para la determinación de las sanciones específicas que en cada caso corresponda aplicar, se considerarán los siguientes criterios: la naturaleza y gravedad de la infracción; el beneficio económico obtenido con motivo de ésta; la intencionalidad y el grado de participación en el hecho, acción u omisión constitutiva de la misma; y la conducta anterior del infractor.”

16) Modifícase el artículo 25 agregando en el numeral 3, después del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase:

“Asimismo, se incluirán en este registro, las certificaciones otorgadas en virtud de los convenios de homologación y reconocimiento recíproco a los que se refiere el artículo 4° letra m) de la presente ley. Un reglamento definirá los requisitos, condiciones y procedimiento para realizar la homologación e ingresar al registro público”.

17) Reemplácese la letra c) del artículo 26, por la siguiente:

“c) Con los recursos asignados a la Comisión en la ley de presupuestos del sector público, para acciones de evaluación y certificación de competencias laborales.”

18) Reemplázase el artículo 29, por el siguiente:

“Artículo 29.- Las empresas que utilicen la franquicia tributaria establecida en el inciso primero del artículo 36 de la ley N° 19.518, para financiar el servicio de evaluación y certificación de competencias de uno o más de sus trabajadores, deberán contribuir con los gastos de dichos procesos, en los mismos porcentajes y condiciones establecidos en el artículo 37 de dicha ley.”

19) Reemplázase el inciso primero del artículo 33, por el siguiente:

“Artículo 33.- Los organismos técnicos intermedios para capacitación servirán de nexo entre las empresas y los Centros. Se aplicarán a la intermediación de los servicios de evaluación y certificación de competencias laborales, las mismas condiciones establecidas para la intermediación de capacitación, en la ley N° 19.518 y sus reglamentos.”

20) Deróguense los artículos 34 y 35.

Artículo segundo.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N.º 19.728, que Establece un Seguro de Desempleo:

1) Agregase en el artículo 34 b, después de la palabra “Central,” la frase “la Comisión del Sistema de Competencias Laborales de la ley N° 20.267”.

2) Agrégase en el artículo 63 inciso 5, después de la frase “la ley N° 19.518,” la frase:

“la Superintendencia de Pensiones, la Comisión del Sistema de Competencias Laborales de la ley N° 20.267,”.

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial, con excepción de lo dispuesto en los numerales 3) literal b), 17), 18) y 19), del artículo primero, los que entrarán en vigencia a los 60 días de su publicación en el Diario Oficial.

El reglamento al que se hace referencia en el numeral 16) del artículo primero, así como también los ajustes reglamentarios que se indican en los números 13) 14) y 15) de dicho artículo, deberán dictarse de forma previa al plazo indicado en el inciso anterior.”.

Lo dispuesto en el artículo 1 número 7), que introduce modificaciones al artículo 10 letra a); y los numerales 8) y 20) que derogan los artículos 11, 34 y 35 de la Ley N°20.267, entrarán en vigencia desde el 1 de enero de 2025.”.

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON LUIS CUELLO PEÑA y LILLO.

SALA DE LA COMISIÓN, a 21 de noviembre de 2023.

Acordado en sesiones de fecha 17 y 24 de octubre, y 21 de noviembre del año en curso, bajo la Presidencia del señor **Santana**, don Juan, y con la asistencia de las diputadas señoras **Cicardini**, doña Daniela; **Orsini**, doña Maite, y **Ossandon**, doña Ximena, y los diputados señores **Cuello**, don Luis; **Durán**, don Eduardo; **Giordano**, don Andrés; **Ibáñez**, don Diego; **Labbé**, don Cristián; **Leal**, don Henry; **Santana**, don Juan; **Sauerbaum**, don Frank; **Ulloa**, don Héctor y **Undurraga**, don Alberto.

Concurrió a su votación particular, también, el señor **Hirsch**, don Tomás, (en reemplazo permanente de la señora Orsini, doña Maite).

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión