

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, CON EL QUE INICIA UN 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.

SANTIAGO 13 de octubre de 2023.

M E N S A J E N° 190-371

Honorable Cámara de Diputadas y Diputados:

**A S.E. EL
PRESIDENTE
DE LA H.
CÁMARA DE
DIPUTADAS
Y DIPUTADOS.**

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un 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.

I. ANTECEDENTES

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (en adelante, "Sistema de certificación"), 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, 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").

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, 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.

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, 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.

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, 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 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.

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.

II. FUNDAMENTOS

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.

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.

Con dicho objetivo el presente proyecto de ley pretende regular una serie de aspectos relevantes para el sistema de certificación.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

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 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.

13. 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.

En mérito de lo expuesto, tengo el honor de someter a vuestra consideración el 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: 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.

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.

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 y 36, 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 a los 60 días de su publicación en el Diario Oficial. Tanto el reglamento al que se hace referencia en el número 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 a esa fecha.

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.

Dios guarde a V.E.,

CAROLINA TOHÁ MORALES
Vicepresidenta de la República

MARIO MARCEL CULLELL
Ministro de Hacienda

JEANNETTE JARA ROMÁN
Ministra del Trabajo
y Previsión Social



Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Req. 224GG

I.F. N°224/16.10.2023

Informe Financiero
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
Mensaje N°190-371

I. Antecedentes

El presente Proyecto de Ley moderniza el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en la ley N° 20.267, en los siguientes componentes principales:

1. Se establecen nuevas facultades a ChileValora para la articulación del Sistema, especialmente en la articulación con la capacitación laboral y formación técnico profesional (FTP). En ese sentido, se faculta al servicio para la elaboración de planes formativos basados en los perfiles ocupacionales y construcción de rutas formativo laborales.
2. Se modifica la estructura de financiamiento de ChileValora, pasando de una asignación mediante un convenio entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y ChileValora, a la creación de un Capítulo Presupuestario en la Ley de Presupuestos.
3. Se amplían las facultades de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), entregándoles la función de identificar los requerimientos de capital humano del sector productivo al que representan.
4. Se faculta a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales a crear oficinas regionales.
5. 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, dentro del cual se podrá graduar el tiempo de suspensión en función de la gravedad de la infracción.
6. Finalmente, entre otras materias, se modifica el régimen general de evaluadores, acotando las prohibiciones, se modifica el ámbito del Registro de Certificaciones Otorgadas, se establece que el plazo de acreditación de entidades certificadoras será entre 1 y 4 años (en vez de 3 años a todo

Página 1 de 5

