

INFORME DE LA COMISION DE HACIENDA 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.

Boletín N° 16366-13

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Hacienda pasa a informar, en cumplimiento del inciso segundo del artículo 17 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 226 del Reglamento de la Corporación, el proyecto de ley mencionado en el epígrafe, originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República don Gabriel Boric Font, ingresado a tramitación el 16 de octubre del año en curso, e informado en primer trámite constitucional y reglamentario por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. La referida iniciativa, se encuentra con urgencia calificada de Suma.

Asistieron en representación del Ejecutivo, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara Román junto con el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo Bosoni y la Secretaria Ejecutiva de ChileValora, señora Ximena Rivillo Oróstica.

Además asistió el señor Pablo Jorquera Armijo del Departamento de Estudios de la Dirección de Presupuestos.

I.-CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS

1.-Artículos conocidos por esta Comisión de Hacienda.

La Comisión Técnica señaló en tal condición a los numerales 7), 8), 17), 18), 19) y 20) del artículo primero, y el artículo transitorio del texto del proyecto, por tener sus disposiciones incidencia en materia financiera o presupuestaria del Estado.

2.- Normas de quórum especial:

No hubo en este trámite nuevas normas que calificar.

3.- Artículos modificados:

No hay

4.- Artículos aprobados en los mismos términos propuestos por la Comisión Técnica de Trabajo y Seguridad Social:

Todas las normas fueron aprobadas en los mismos términos propuestos.

5- Indicaciones declaradas inadmisibles:

No hay

6.- Diputado Informante: Se designó al señor Boris Barrera Moreno.

II.- SÍNTESIS DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES

Identificar los estándares de competencias laborales asociados a perfiles ocupacionales, validarlos, acreditarlos y actualizarlos, conforme a los requerimientos del mundo productivo, para agilizar el encuentro de la oferta y demanda laboral con la misión de incrementar el número de personas ocupadas y la probabilidad de obtener empleo acorde a sus calificaciones, todo ello, mediante una mejor coordinación sectorial y de alianza público-privada, que permita resolver brechas de capital humano con acciones de capacitación, certificación o procesos de formación, a través de modificaciones a la estructura y competencias de los organismos que interactúan en el sistema nacional de certificación y competencias laborales, y con una fuente permanente de financiamiento.

III.- ANTECEDENTES HECHOS PRESENTES EN EL MENSAJE

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° 20.267¹.

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

¹ Ley 20.267, de 2008. Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

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.

IV.-.-CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de ley consta de dos artículos permanentes, que modifican la ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, y en la ley N° 19.728, que Establece un Seguro de Desempleo; por su parte, la única disposición transitoria se refiere a la entrada en vigencia de sus disposiciones y a la dictación de los ajustes reglamentarios. Por su parte, la fuente del gasto se informa en el informe financiero elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

Materias contenidas en la actual ley e iniciativas propuestas:

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 sancionatorio

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 independancia 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, que establece un Seguro de Desempleo.

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.

V.- INCIDENCIA EN MATERIA FINANCIERA O PRESUPUESTARIA DEL ESTADO

El informe financiero 244 de 16 de octubre 2023, que acompaña el mensaje presidencial, consigna que las modificaciones en la estructura presupuestaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales tendrán los siguientes efectos:

a. Se creará un capítulo presupuestario, en la partida Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que detallará el presupuesto de la Comisión.

b. Se suprimen las transferencias a la comisión provenientes del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y de la Subsecretaría del Trabajo. Dicho financiamiento pasará a otorgarse como aporte fiscal libre.

c. Se suprime el convenio de desempeño que condiciona la transferencia de recursos a la Comisión. El financiamiento necesario para su funcionamiento pasará a transferirse en virtud de las reglas generales de las respectivas Leyes de Presupuestos.

Dichas modificaciones no tendrán incidencia sobre el monto total del presupuesto de la Comisión, el que se determinará anualmente en las Leyes de Presupuestos. Sin embargo, mediante el presente informe financiero, se simula el efecto del proyecto de ley sobre los ingresos de la Comisión, a partir del presupuesto aprobado para el año 2023. Dicho ejercicio se presenta en la tabla 1.

Tabla 1: Estructura de Ingresos de ChileValora
(miles de \$ de 2023)

Subtítulo	Presupuesto 2023	Proyecto de ley
Aporte fiscal	-	2.368.818
Transferencias Corrientes	1.966.498	-
Ingresos de Operación	171.284	171.284
Otros Ingresos Corrientes	412.320	10.000
Recuperación de Préstamos	1	1
Saldo Inicial de Caja	19	19
Total	2.550.122	2.550.122

Por otra parte, la facultad para crear oficinas regionales implicará un mayor gasto fiscal, en la magnitud necesaria para la instalación, pago de remuneraciones y gastos de soporte del personal que conforme cada oficina. Dado que la creación de oficinas regionales es facultativa para Chilevalora, su costo se evaluará en la Ley de Presupuestos de cada año. Con todo, se prevé la creación de tres oficinas regionales piloto, las que implicarán la contratación del personal detallado en la tabla 2.

Tabla 2: Personal adicional para creación de oficinas regionales

Cargo	Año 1	Año 2	Año 3 (y siguientes)
Coordinador regional	3	3	3
Coordinador técnico	0	3	3
Periodista	3	3	3
Administrativo	0	0	3
Total	6	9	12

GASTO ASOCIADO

De esta manera, el mayor gasto fiscal que podría irrogar la aplicación del proyecto de ley es de \$233.695 miles durante el primer año presupuestario de su publicación, y de \$385.422 al cuarto año, en caso que se implementen los 3 pilotos de oficinas regionales señalados. El mayor gasto fiscal necesario para la creación de las oficinas regionales se detalla en la tabla 3.

Tabla 3: Mayor gasto fiscal del proyecto de ley.
(miles de \$ de 2023)

Subtítulo	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Gastos en personal	202.188	298.629	336.344	336.344
Bienes y servicios de consumo	24.539	36.809	49.078	49.078
Adquisición de activos no financieros	6.968	3.484	3.484	-
Total	233.695	338.922	388.906	385.422

FUENTE DE LOS RECURSOS

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la presente ley durante primer año presupuestario de su entrada en vigencia se financiará con cargo al presupuesto de la partida presupuestaria del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con recursos provenientes de la partida presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se estará a lo que considere la Ley de Presupuestos del Sector Público respectiva.

Por su parte, el informe financiero 238 de 6 de noviembre de 2023, que acompañó indicaciones del Ejecutivo que tuvieron por objeto mejorar la redacción y especificidad en el proyecto de ley, señala que estas indicaciones, en atención a su naturaleza normativa y a que los cambios en la entrada en vigencia no modifican sustantivamente los plazos previstos, no tendrán incidencia sobre el presupuesto fiscal, respecto al informe financiero precedente.

Complemento y detalle del gasto

Por su parte, a modo de explicación y complemento, la Secretaria Ejecutiva de ChileValora, señora Ximena Rivillo Oróstica hizo entrega del siguiente informe, sin que éste sea parte del informe elaborado por la Dirección de Presupuestos.

De las distintas modificaciones indicadas en el proyecto de ley institucional, la facultad para crear Oficinas Regionales es la única que implica un mayor gasto fiscal. Esto, debido a la necesidad de instalación de las oficinas, y los gastos de operación, remuneraciones, arriendos, adquisición de mobiliario, equipos computacionales y vehículos, entre otros.

A continuación, se muestra la estimación realizada en ChileValora para la instalación de 3 Oficinas Regionales en el país en un período de 3 años.

En primer lugar, se detalla el personal adicional necesario por cada oficina regional, y la respectiva gradualidad en su contratación:

Tabla 1. Personal requerido para instalación de 3 Oficinas Regionales en 3 años			
Cargo	Año 1	Año 2	Año 3
Coordinador Regional	3	3	3
Coordinador Técnico	0	0	3
Periodista	0	3	3
Encargado Administrativo	3	3	3
Total Personas	6	9	12

Ahora bien, considerando dicho personal y todo lo que involucra la instalación de oficinas regionales, se detalla el mayor gasto fiscal por año y por subtítulo:

Tabla 2. Gradualidad (3 Oficinas en 3 años) miles de pesos			
Subtítulo	Año 1	Año 2	Año 3
21	\$167.297	\$244.594	\$317.725
22	\$107.658	\$103.878	\$103.878
29	\$73.827	\$3.200	\$3.200
Total	\$348.782	\$351.672	\$424.803

Por su parte, si dividimos el monto entre permanente y transitorio, la estimación es la siguiente:

Tabla 3. Gradualidad (3 Oficinas en 3 años) miles de pesos				
	Año 1	Año 2	Año 3	Total
Permanente	\$271.175	\$348.472	\$421.603	\$421.603
Transitorio	\$77.607	\$3.200	\$3.200	\$84.008

En conclusión, por tanto, a partir del tercer año se estima un gasto presupuestario permanente de M\$421.603; siendo el gasto transitorio del período de instalación de M\$84.008.

Anexo Informe Financiero ChileValora

A continuación, se presenta el resumen de gastos por Subtítulos en cada Oficina Regional (en pesos)

Gasto por Oficina Regional (en pesos)				
Su bt.	Tipo de Gastos	Costo Mensual Permanente	Costo Anual Permanente	Costo Transitorio Total
21	Gastos en personal	8.825.696	105.908.352	-
	Coordinador Regional	2.500.000	30.000.000	
	Periodista	1.800.000	21.600.000	
	Coordinador Técnico	1.800.000	21.600.000	
	Encargado Administrativo	1.800.000	21.600.000	
	Viáticos	925.696	11.108.352	
22	Bienes y Servicios de Consumo	2.843.828	34.625.932	1.260.000
	Arriendo de Inmuebles	767.228	9.206.742	
	Arriendo de Terrenos	73.069	876.833	
	Seguro Oficina	80.000	960.000	
	Consumos Básicos	80.000	960.000	
	Material de Oficina y Aseo	100.000	1.200.000	
	Telefonía Celular	50.000	600.000	
	Internet y Telefonía Fija	40.000	480.000	
	Correspondencia	20.000	240.000	

	Arriendo de Máquinas y Equipos	175.000	2.100.000	
	Traslado y Pasajes	800.000	9.600.000	
	Habilitación de Inmuebles (transitorio)	-	-	1.260.000
	Mantenimiento de Vehículos (anual)	-	500.000	
	Combustible y Seguro Auto	400.000	4.800.000	
	Varios	258.530	3.102.357	
29	Adquisición de Activos no Financieros	-	-	26.742.622
	Vehículos	-	-	22.475.600
	Mobiliarios	-	-	1.057.804
	Equipos Computacionales	-	-	3.209.218

Considerando lo anterior, el costo por Oficina Regional, en miles de pesos será:

Resumen por Oficina Regional (anual en miles de pesos)				
	Subtítulo 21	Subtítulo 22	Subtítulo 29	Total
Permanente	105.908	34.626	0	140.534
Transitorio	0	1.260	26.743	28.003

Ahora bien, considerando la instalación de **tres oficinas regionales** con una **gradualidad de tres años** para la confección completa del equipo regional, la estimación es la siguiente:

Gradualidad (3 Oficinas Regionales en 3 años, gasto anual en miles de pesos)				
	Año 1	Año 2	Año 3	Total
Permanente	271.175	348.472	421.603	421.603
Transitorio	77.607	3.200	3.200	84.008

Esta gradualidad considera que:

Año 1: La contratación del Coordinador Regional y Encargado Administrativo.

Año 2: La contratación adicional del Periodista.

Año 3: La contratación adicional del Coordinador Técnico.

Detalle por Subtítulo

Subtítulo 21

Remuneraciones ChileValora: se muestra el rango de remuneraciones de los trabajadores/as de ChileValora según su cargo o función.

Rango de remuneraciones 2023 de ChileValora en pesos		
Cargo o Función	Remuneración Menor Mensual	Remuneración Mayor Mensual
Jefe de Área	2.764.000	\$4.384.952
Sub Jefe Área	2.296.000	\$2.960.284
Profesional Encargado	1.522.737	\$2.915.984
Profesional	1.342.445	\$2.240.000
Asistente Administrativo	\$874.604	\$1.372.955

Remuneraciones homologadas: se muestra el rango de remuneraciones de los trabajadores/as de ChileValora según su cargo o función y se homologa al cargo o función que tendrán los regionales.

Homologación de Remuneraciones con nuevos cargos regionales en pesos			
Cargo o Función	Homologación	Remuneración Mensual	Remuneración Anual
Profesional Encargado	Coordinador/a Regional	2.500.000	30.000.000
Profesional	Coordinador/a Técnico	1.800.000	21.600.000
Profesional	Periodista	1.800.000	21.600.000
Profesional	Encargado Administrativo	1.800.000	21.600.000

Viáticos: Se estiman los viajes mensuales que tendrá cada regional y se asocia el monto del viático a su rango salarial:

Estimación del gasto por concepto de Viáticos en pesos				
Cargo	Nº Viajes al mes	Costo unitario	Costo Total Mensual	Costo Total Anual
Coordinador Regional	12	28.928	347.136	4.165.632
Coordinador Técnico	8	28.928	231.424	2.777.088
Periodista	12	28.928	347.136	4.165.632
Total	32	86.784	925.696	11.108.352

Subtítulo 22

Bienes y Servicios de Consumo:

Arriendo de Inmuebles	
Número de metros cuadrados por persona	3,5
Número de Personas por oficina	4
Número de metros cuadrados por oficina	14
Valor arriendo metro cuadrado (UF)	1,5
Valor UF (24/11/2023)	\$36.535
Gasto Total Mensual por Oficina	\$767.228
Gasto Total Anual por Oficina	\$9.206.742

Arriendo de Terrenos (Estacionamientos en pesos)	
Estacionamiento mensual (UF)	2
Valor UF (24/11/2023)	\$36.535
Gasto total mensual en estacionamiento	\$73.069
Gasto total anual en estacionamiento	\$876.833

Seguro de Oficina (Robo e Incendio en pesos)	
Costo mensual	80.000
Costo anual	960.000

Consumos Básicos (en pasos)	
Costo mensual por oficina	80.000
Costo anual por oficina	960.000

Material de Oficina y Aseo (en pesos)	
Costo mensual por oficina	100.000
Costo anual por oficina	1.200.000

Telefonía Celular (en pesos)	
Costo mensual por oficina	50.000
Costo anual por oficina	600.000

Internet y Telefonía Fija (en pesos)	
Costo mensual por oficina	40.000
Costo anual por oficina	480.000

Correspondencia (en pesos)	
Costo mensual por oficina	20.000
Costo anual por oficina	240.000

Arriendo de Máquinas y Equipos (1 impresora, en pesos)	
Costo mensual por oficina	175.000
Costo anual por oficina	2.100.000

Traslado y Pasajes (en pesos)	
Costo por viaje	25.000
Viajes mensuales	32

Costo total mensual por viajes	800.000
Costo total anual por viajes	9.600.000

Habilitación de Inmuebles (Gasto transitorio, en pesos)	
Metros cuadrados por Oficina	14
Costo Habilitación por Metro Cuadrado	90.000
Costo por Oficina	1.260.000
Costo Total	15.120.000

Mantenición de Vehículo (1 anual, en pesos)	
Costo Mantenición por Vehículo	500.000
Total de Mantenciones	16
Costo Total	8.000.000

Combustible y Seguro Auto (en pesos)	
Costo Mensual por Vehículo	400.000
Costo Anual por Vehículo	4.800.000

Varios (Aseo, Gasto Común, Climatización, Imprevistos, entre otros, en pesos)	
Costo mensual (10% del gasto mensual permanente en 22)	257.407
Costo Total Anual	3.088.889

Subtítulo 29

Adquisición de Activos no Financieros

Vehículos (Gasto Transitorio en pesos)	
Valor UTM Diciembre 2023	64.216
Costo por Vehículo (350 UTM tope máximo)	22.475.600
Costo total (1 vehículo por Oficina Regional)	359.609.600

Mobiliarios (Gasto Transitorio en pesos)	
Escritorio	83.121
Silla	80.000
Silla visita	37.070
Cajonera	64.260
Costo por persona	264.451
Personas por oficina	4
Costo total por Oficina	1.057.804

Equipos Computacionales (Gasto Transitorio en pesos)	
Pantalla (dólares)	\$120
Notebook (dólares)	\$800
Tipo de cambio pesos a dólares (24/11/23)	\$872

Costo total por persona	\$802.304
Personas por oficina	4
Costo Total por Oficina	\$3.209.218

VI.-ACUERDOS ADOPTADOS EN ESTE TRÁMITE

La Comisión recibió a la Ministra del Trabajo y Seguridad Social, señora Jeannette Jara Román.

Comenzó señalando 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, 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.

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. 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. 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.

La misión del Sistema apunta, por una parte, a poner en valor el aporte que hacen cada uno de ellos al proceso productivo, 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 y, asimismo, favorecer su 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.

El 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.

El contenido del proyecto fue aprobado de forma unánime por el directorio tripartito de ChileValora, respaldado por los presidentes de la CPC y de la CUT.

Se incorpora como una de las 40 medidas de la Agenda de Productividad.

II. Contenido del Proyecto de Ley:

- Nuevas Facultades para la articulación

Se propone ampliar las facultades de ChileValora a la elaboración de planes formativos basados en los perfiles ocupacionales y construcción de rutas formativo laborales, que son esenciales para la implementación del Marco de Cualificaciones de la FTP.

- Nuevas Facultades para la homologación

Se busca incorporar la facultad a ChileValora, como órgano regulador de la política pública, de celebrar convenios de homologación con entidades nacionales e internacionales, destinados al reconocimiento recíproco de las certificaciones otorgadas, lo que se alinea con la “Declaración de Lima” de 2019, y la “Declaración de Santiago” de 2020, en el marco de la Alianza del Pacífico, en virtud de las cuales se recomienda el establecimiento de un “Sistema de Homologación”.

- Estructura de Financiamiento de ChileValora

La Ley establece que ChileValora debe financiarse con un presupuesto compuesto por un 49% de aporte proveniente del Ministerio del Trabajo a través de una transferencia corriente, mientras que el 51% restante debe ser autogenerado como ingresos propios. Estos ingresos propios provienen de aranceles que la ley permite cobrar, aportes de sectores productivos para el levantamiento de perfiles y convenios celebrados con otras instituciones (SENCE principalmente).

Como servicio público, la Comisión se encuentra regida por el principio de gratuidad de las prestaciones que otorga, y, por tanto, sólo puede cobrar por aquellos conceptos expresamente autorizados por la ley, los que resultan insuficientes para cubrir los gastos asociados a las funciones que la ley le otorga. Ello ha hecho necesario establecer, anualmente, una glosa de excepción en la Ley de Presupuestos del Sector Público, en la partida correspondiente a la Subsecretaría del Trabajo, mediante la cual se exime parcialmente a la Comisión de generar los ingresos propios en el porcentaje definido en la ley N° 20.267.

Este proyecto de ley busca establecer una norma permanente de financiamiento para la Comisión, que pasaría a recibir el 100% de su presupuesto anual a través de los recursos asignados por ley de presupuestos y no por transferencia corriente, eliminando también la relación 49/51 de su patrimonio.

- Fortalecimiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales

Una mayor cobertura y despliegue del Sistema, requiere fortalecer a los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, por lo que 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.

- Regionalización

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.

- Régimen general de evaluadores

La ley 20.267 establece una inhabilidad entre la función de evaluador de competencias laborales y las de directores, gerentes, administradores o relatores de organismos de capacitación (OTEC). Esta inhabilidad se justifica respecto de directores, gerentes o administradores, pero en el caso de los relatores resulta excesiva, restringiendo además la oferta de evaluadores. Por esta razón, se elimina la inhabilidad de los relatores.

- Registro de Certificaciones Otorgadas

Actualmente el registro público se circunscribe a las personas que han sido certificadas en Chile por un centro de evaluación y certificación. De manera consecuente con el otorgamiento de facultades de homologación, se propone que el registro incorpore a todas aquellas personas certificadas en sus competencias laborales de aquellos países o instituciones con los que ChileValora cuente con acuerdos de homologación.

- Plazo de acreditación de entidades certificadoras

Actualmente, 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. A este respecto, la experiencia 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, lo que tiene un reflejo en el modelo de gestión y desempeño de cada centro acreditado. 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. El PDL propone que la acreditación pueda otorgarse por un plazo que irá entre 1 y 4 años, en las condiciones establecidas en el reglamento.

- Régimen de Inhabilidades de Centros

El artículo 17 de la Ley 20.267 establece inhabilidades orientadas a resguardar los potenciales conflictos de interés que pudiesen suscitarse entre las labores de capacitación con las de certificación. En ese contexto, se impide que las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica, puedan evaluar y certificar las competencias laborales, desincentivando la incorporación al Sistema de estas 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.

Además, la ley 20.267 establece que los Centros que sean acreditados por la Comisión no pueden evaluar o certificar a los egresados de las instituciones de formación o capacitación con las que estén relacionados. Lo anterior ha implicado que tanto las asociaciones gremiales como sindicales representativas de los sectores productivos, pueden constituir un Centro, pero en él no se podrán evaluar las personas egresadas de los organismos de capacitación pertenecientes a las mismas asociaciones, lo que desincentiva el ingreso de los gremios empresariales y de las organizaciones sindicales a la certificación de competencias.

Por esto, 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, debiendo resguardar la imparcialidad de sus decisiones y prevenir conflictos de intereses, rindiendo una declaración jurada que deberá actualizarse anualmente.

- Régimen sancionatorio

El artículo 24 de la ley N°20.267 consagra la potestad sancionatoria de la Comisión a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, destacando la suspensión de la acreditación por un período de seis meses cuando no se han cumplido con los criterios y requisitos de evaluación y la suspensión por un período de un año de la acreditación por no haber cumplido con los criterios y requisitos de evaluación y haber sido anteriormente sancionado con una suspensión.

En el proyecto perfecciona el régimen sancionatorio en materia de suspensión, flexibilizando el rango de aplicación con límites de tiempo inferiores y mayores para graduar la sanción.

- Financiamiento vía Franquicia Tributaria

Tanto en el caso de la certificación y capacitación se puede descontar de los impuestos los gastos efectuados en programas realizados 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, sin embargo, para decidir la imputación entre certificación o capacitación existen desincentivos para la certificación. En esta el empleador siempre deberá cofinanciar a lo menos un 10% del costo del proceso, dependiendo del tramo de renta de los trabajadores lo que no se exige en la capacitación, y por otro, se establecen tramos diferentes de renta a imputar según sea capacitación o certificación.

Por estas razones, se busca equiparar las condiciones de uso de la franquicia tributaria para ambos casos lo que incentiva la certificación de competencias.

- Incentivos a los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) para Promover la Certificación

La ley N° 20.267 establece que los OTIC servirán de nexo entre las empresas y las entidades certificadoras, otorgándoles el rol de intermediación de los recursos. Sin embargo, las condiciones de intermediación desincentivan su participación al ser menos favorables que las establecidas para el sistema de capacitación, a saber: los OTIC no pueden destinar más del 15% de los fondos que administran a un solo Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, limitación que no existe en la capacitación; y el límite de cobro por parte de las OTIC por la intermediación en la certificación de competencias laborales, no puede exceder el 5% del costo de dicha certificación, mientras que en la capacitación es de un 15%.

Se busca equiparar las condiciones de intermediación de la certificación de competencias laborales y capacitación.

- Financiamiento de la certificación

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). Esto permite financiar acciones de certificación que permitan a la Comisión cumplir con sus objetivos estratégicos y asegurar una mejor focalización en poblaciones en las que el sistema tiene una baja cobertura.

- Otros cambios

- Se propone que el nombre de la jefatura de servicio sea modificado de Secretario/a Ejecutivo/a Director/a Ejecutivo/a, de manera de homologar esta denominación a otros servicios públicos de similares funciones y responsabilidades.

- Se establece la facultad del director, al igual que en otros servicios, la facultad del servicio de transigir judicial y extrajudicialmente, otorgando mayor certeza jurídica en litigios principalmente de carácter laboral, evitando sentencias condenatorias por montos elevados.

- 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.

La Secretaria Ejecutiva de ChileValora, señora Ximena Rivillo manifestó que es importante que la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales cuente con un presupuesto mayor y permanente, que permita, particularmente, potenciar la presencia de este órgano a nivel regional.

El diputado Soto, don Raúl consideró que fortalecer una institución como esta es relevante, máxime teniendo en cuenta los desafíos que impone, por ejemplo, la automatización. Expresó que el país está desaprovechando una gran oportunidad al no profundizar el diálogo tripartito en otras áreas, tal como lo lleva a cabo Chile Valora.

El diputado Sáez destacó el rol que esta institución desempeña en las regiones, a pesar de no contar muchas veces con recursos financieros, humanos o materiales adecuados. Consultó por el actual despliegue a nivel nacional, si con este proyecto se alcanzaría una presencia física mayor y cuáles son las proyecciones presupuestarias de este servicio.

La diputada Rojas preguntó por el impacto del proyecto en los centros de formación técnica y la educación técnico profesional. Pidió mayor profundidad respecto al sistema de homologación y al programa piloto en regiones.

El diputado Mellado dio cuenta de la alta valoración que tiene la ciudadanía de Chile Valora. Expresó que debiera darse mayor visibilidad a la certificación que da este servicio.

El diputado Sepúlveda pidió mayores antecedentes respecto a la distribución de los fondos que se aportan a Chile Valora.

El diputado Barrera señaló que una certificación como la que entrega Chile Valora es muy valiosa para los trabajadores, tanto para acceder a un empleo, negociar sus condiciones y desempeñar el cargo.

El diputado Naranjo expresó que el principal problema de la economía chilena es su baja productividad. En este ámbito, una institución como Chile Valora es fundamental. Preguntó cuál es la coordinación con el Sence.

El diputado Romero, don Agustín preguntó, respecto al cambio en la estructura del financiamiento, qué mecanismos existen para evitar que lineamientos políticos del gobierno de turno sean determinantes en el rol de Chile Valora y qué herramientas de fiscalización del gasto se contemplan.

La diputada Yeomans (Presidenta) pidió mayores antecedentes respecto al rol que Chile Valora podría jugar en torno a la reconversión laboral.

La ministra Jara compartió en la relevancia de organismos tripartitos en el contexto laboral. Anunció que pronto se ingresará un proyecto de ley que permitirá al as PYMEs ponerse al día en el cumplimiento de sus obligaciones previsionales. Respecto a la vinculación con la educación técnico profesional, señaló que existen dos comités ministeriales, de Educación y Trabajo. Existen instancias a nivel regional que, por ejemplo, levantan los perfiles que se deben desarrollar. En cuanto al financiamiento, se termina con la lógica de que los recursos van al Ministerio y luego a través de un convenio pasan a Chile Valora.

La señora Rivillo señaló que las definiciones de este organismo se toman con una mirada territorial, desde las necesidades de cada lugar del país, hacia arriba a la sede de toma de decisiones. Respecto a la homologación, están apuntando a que la franquicia tenga la certificación por tramo. En relación a la vinculación con la educación técnico profesional, indicó que los perfiles tienen un sentido tanto para la selección de personal como para la celebración de convenios con centros de formación técnica e

institutos profesionales. Asimismo, el proyecto considera la posibilidad de establecer homologación entre países.

Al término del debate, la Comisión se pronunció respecto de las normas sometidas a su competencia:

VOTACIÓN

Puestas en votación todas las disposiciones de competencia de la Comisión de Hacienda, resultaron aprobadas por la unanimidad de los doce diputados presentes señores(a) Barrera, Cid, Mellado, Naranjo, Ramírez, Rojas, Romero, Sáez, Sepúlveda, Soto (en reemplazo del diputado Bianchi), Von Mühlenbrock y Yeomans.

Por las razones señaladas y consideraciones que expondrá el Diputado Informante, la Comisión de Hacienda recomienda aprobar las normas sometidas a consideración por la Comisión Técnica, en los mismos términos propuestos, en la forma explicada.

Tratado y acordado en la sesión ordinaria celebrada el miércoles 28 de noviembre del año en curso, con la asistencia presencial de los diputados señores, Boris Barrera Moreno, Miguel Mellado Suazo, Jaime Naranjo Ortiz, Guillermo Ramírez Diez, Agustín Romero Leiva, Jaime Sáez Quiroz, Alexis Sepúlveda Soto, Gastón Von Mühlenbrock Zamora y señoras Sofía Cid Versalovic, Camila Rojas Valderrama y Gael Yeomans Araya (Presidenta).

El diputado Carlos Bianchi Chelech fue reemplazado por el diputado Raúl Soto Mardones.

Sala de la Comisión, a 30 de noviembre de 2023.

MARÍA EUGENIA SILVA FERRER
Abogado Secretaria de la Comisión