

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, 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° 16.366-13.](#)

[Objetivo\(s\)](#) / [Constancias](#) / [Normas de Quórum Especial](#) (“si tiene”) / [Consulta Excma. Corte Suprema](#) (“no hubo”) / [Asistencia](#) / [Antecedentes de Hecho](#) / [Aspectos centrales del debate](#) / [Discusión en General](#) / [Texto](#) / [Acordado](#) / [Resumen Ejecutivo](#).

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en la Cámara de Diputados mediante un Mensaje del Ejecutivo, con urgencia calificada de “suma”.

Se hace presente que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación, la Comisión discutió solo en general esta iniciativa de ley, la que resultó aprobada por la unanimidad sus integrantes presentes, Senadora señora Carvajal y Senadores señores Lagos, Moreira y Saavedra.

Corresponde señalar que este proyecto de ley debe ser conocido, en las materias de su competencia y en la discusión en particular, también por la Comisión de Hacienda.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Modernizar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, mediante la inclusión de nuevas atribuciones a la Comisión del Sistema Chile Valora, el establecimiento de su financiamiento directo por la Ley de Presupuestos y la incorporación de oficinas regionales, como también ajustar las funciones de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y de los Organismos Técnicos para Capacitación en coordinación con la nueva articulación de la capacitación laboral y la formación técnico profesional.

CONSTANCIAS

- **Normas de quórum especial**: Sí tiene
- **Consulta a la Excma. Corte Suprema**: No hubo.

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

El número 4 (que sustituye el inciso primero del artículo 6° de la ley N°20.267) y el número 5, letra b) (que modifica el artículo 9° de la ley N°20.267), ambos del artículo 1, tienen el carácter de normas de rango orgánico constitucional, en virtud de lo dispuesto en los artículos 8° y 38 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 66, inciso segundo de la misma Carta Fundamental.

La enmienda del número 4 sustituye el inciso primero del artículo 6° de la ley N°20.267 adecuando la redacción a la obligación de los integrantes de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación e Competencias Laborales de efectuar la declaración de intereses y patrimonios, en virtud de lo dispuesto 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, cuya base constitucional es el artículo 8° de la Ley Fundamental, sobre probidad en el ejercicio de las funciones públicas.

La enmienda del número 5, letra b) agrega una nueva función al Secretario Ejecutivo (que pasará a denominarse "Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva), que consiste en poder transigir judicial o extrajudicialmente, o llegar a avenimiento, para lo cual requerirá el acuerdo del órgano colegiado de la Comisión, cuya base constitucional es el artículo 38 de la Constitución Política, referido a la organización básica de la administración pública.

ASISTENCIA

- Representantes del Ejecutivo e invitados: del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara; el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo y la Subsecretaria del Trabajo (S), señora María Elizabeth Soto; las asesoras, señoras Belén Muñoz, María José San Martín, Alejandra Villegas y Silvana Guzmán y los asesores, señores Andrés Bustamante, Diego Ríos, José Méndez y Francisco Neira.

. De la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA): la Secretaria Ejecutiva del Directorio, señora Ximena Rivillo. La Presidenta del Directorio, señora Andrea Marchant, representante de los Trabajadores (CUT). El Director representante de empleadores (CPC), señor Jaime Danús. El Director representante de los empleadores (CONAPYME), señor Héctor Sandoval. La Fiscal de CHILEVALORA, señora Hortensia Cereceda. El Jefe de Comunicaciones de la misma entidad, señor Marcelo Beltrán y el Secretario General CONAPYME, señor David Singh. El Jefe de División de Empleo del Ministerio del Trabajo, señor Fidel Bennett; el Director (representante CUT), señor Manuel Díaz; el Jefe de Administración, Finanzas y Personas, señor Claudio González; la jefa de Gabinete, señora Romina Brevetti; el Profesional de Estudios, señor Daniel Villarroel y el asesor, señor Camilo Aguilera.

De la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA): el Director de Políticas Públicas, señor Rodrigo Mujica y la asesora de la Dirección, señora Florencia Canales.

De la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC): el Gerente Legal, señor Pablo Bobic.

De INACAP: el Rector, señor Lucas Palacios.

Del OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción: el Gerente General, señor José Esteban Garay acompañado por el Gerente Legal, señor Sergio Torretti; la Jefa de Gestión del Conocimiento, señora Marcia Salas y el Subgerente de Comunicaciones, señor Ítalo Cornejo.

- Otros: los asesores del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES), señora Marcia González y señor Vicente Riquelme. El asesor de Libertad y Desarrollo, señor Esteban Ávila. Los asesores parlamentarios: de la Senadora Carvajal, el señor Rodrigo Vega. Del Senador Moreira, el señor Raúl Araneda. Del Senador Walker, el señor Ignacio Ortega. De los Senadores Moreira y Galilea, el señor Francisco del Río. Del Senador Lagos, la señora Valeska Ponce y el señor Reinaldo Monardes y del Comité Partido Socialista, el señor Patricio Rojas.

ANTECEDENTES DE HECHO

Para el debido estudio de este [proyecto de ley](#), se ha tenido en consideración el Mensaje del Ejecutivo, que puede consultarse en la frase destacada y subrayada.

El proyecto de ley se estructura en dos artículos permanentes y un artículo transitorio.

El artículo 1 modifica la ley N°20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, por medio de veinte numerales.

El artículo 2 modifica la ley N°19.728, que establece un seguro de desempleo.

El artículo transitorio regula la entrada en vigencia de la ley.

ASPECTOS CENTRALES DEL DEBATE

- Implementación de planes de capacitación y certificación laboral que consideren las particularidades de las regiones del país.

-Capacitación de las personas desempleadas.

-Actualización de los perfiles de las personas que buscan trabajo, teniendo en consideración las habilidades y competencias.

DISCUSIÓN EN GENERAL

A.- Presentación del proyecto de ley por parte de los representantes del Ejecutivo y debate preliminar en la Comisión.

SESIÓN CELEBRADA EL 10 DE ENERO DE 2024

SUBSECRETARIO DEL TRABAJO, SEÑOR GIORGIO BOCCARDO

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, expuso ante la Comisión los antecedentes, el contenido y los objetivos del proyecto de ley en discusión.

En relación a los antecedentes de la iniciativa, explicó que el sistema nacional de certificación de competencias laborales, creado por la ley N° 20.267, de 2008, 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, detalló que 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.

Puntualizó que la misión del sistema 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 ese contexto, afirmó que el proyecto de ley busca fortalecer algunas facultades de la Comisión en materia de formación continua, dotarle de una mayor capacidad operativa y recursos propios para certificar, especialmente a población cesante o que necesita reconvertirse. En particular, se trata de una medida con especial impacto 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 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.

Agregó que otro antecedente de relevancia consiste en su incorporación como una de las 40 medidas de la Agenda de Productividad del año 2023, pues en el punto 5.3 de “Capacitación y Reconversión Laboral” 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. Asimismo, en 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). Sostuvo que en dicho documento 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 dichos sectores.

Enseguida, en lo que concierne a los fundamentos de la propuesta, explicó que se propone el acceso a los beneficios de contar con un Sistema de Certificación de Competencias Laborales basados en

estándares generados en forma tripartita. Para alcanzar dicho objetivo, se propone contar con criterios objetivos para seleccionar o reclutar personal, 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, y contar con un sistema de certificación de competencias laborales que facilite la coordinación sectorial y la alianza público-privada, resolviendo brechas de capital humano con acciones de capacitación, certificación o procesos de formación.

A continuación, expuso el contenido del proyecto despachado de la Cámara de Diputadas y Diputados.

En lo que atañe a las facultades de la Comisión para cumplir con su objetivo de formación continua, explicó que, 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.

En materia de financiamiento de la Comisión, detalló que 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.

Acerca de las nuevas facultades para los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), sostuvo que la modificación propuesta les otorga permanencia en su funcionamiento, considerando que actualmente 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.

Respecto del régimen de los evaluadores de competencias laborales, explicó que la ley establece una inhabilidad entre la función de evaluador y las de directores, gerentes, administradores o relatores de organismos de capacitación (OTEC), lo que en el caso de los relatores resulta excesiva, por lo que se propone su eliminación.

Acerca del periodo de acreditación de las entidades certificadoras, indicó que, 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.

En relación al régimen sancionatorio, explicó que 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.

En cuanto a las reglas de financiamiento de la certificación a través de la franquicia tributaria, detalló que 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.

En materia de presencia regional de la Comisión, explicó que 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.

Respecto de las mejoras en el régimen de inhabilidades de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, explicó que 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.

En relación al financiamiento de la Certificación con cargo a los recursos contemplados en el Fondo Nacional de Capacitación, explicó que se agrega una nueva fuente de financiamiento de la certificación, mediante 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).

En lo relativo a las mejoras en las condiciones de intermediación, explicó que 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.

Para el acceso a la base de datos de la ley N°19.728, explicó que, 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.

Acerca de las mejoras en las condiciones de intermediación, expuso que 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.

Finalmente, en materia de acceso a la base de datos de la ley N° 19.728, explicó que, 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.

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (CHILEVALORA)

La secretaria ejecutiva del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA), señora Ximena Rivillo, expuso ante la Comisión.

Inició su presentación señalando que CHILEVALORA es un servicio público, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se crea bajo la ley N° 20.267 promulgada el 2008. Se relaciona con el Presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y está constituido por un órgano colegiado resolutivo (directorío), integrado en forma tripartita, y una Secretaría Ejecutiva, donde radica la jefatura del servicio. Integran el directorío 3 representantes de organizaciones del empleador, 3 de organizaciones de trabajadores y 3 del Gobierno central (trabajo, economía y educación).



En cuanto a los objetivos de CHILEVALORA, explicó que se propone reconocer formalmente las competencias laborales de

las personas, independiente de como las hayan adquirido y de si cuentan o no con un título o grado académico; favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización (Desarrollo de Rutas Formativa Laborales, asociadas al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional); y poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y educación formal, la información generada por CHILEVALORA (Perfiles Ocupacionales y Planes Formativos).

Para el funcionamiento del sistema, explicó que CHILEVALORA acredita y supervisa centros, los centros evalúan y certifican a las personas y las OSCL levantan y validan perfiles para su acreditación.

Acerca del financiamiento de la entidad, explicó que la ley N° 20.267 estableció una particular forma de financiamiento del Sistema Nacional, distinguiendo entre el servicio público (CHILEVALORA), los proyectos de competencias (perfiles) y los procesos de evaluación y certificación. En el caso de los proyectos de competencias, rige un aporte obligatorio de los sectores productivos de, al menos, un 10% del costo del proyecto, y la diferencia debe financiarla CHILEVALORA con cargo a su presupuesto anual. En el caso de CHILEVALORA, el 49% máximo del presupuesto anual proviene de una transferencia corriente de SUBTRAB y el 51% restante se genera como ingresos propios mediante convenios (SENCE), aranceles, aportes sectores productivos, y año a año se negocia con DIPRES una glosa de excepción que modifica estos porcentajes.

En relación a los mecanismos de financiamiento para la certificación, explicó que los procesos de evaluación y certificación pueden ser financiados por distintas vías, dependiendo de quién requiera contratar los servicios a los Centros de Evaluación y Certificación acreditados en CHILEVALORA. En el caso de las empresas, opera la franquicia tributaria SENCE y recursos propios de la empresa; en el caso de los trabajadores operan recursos propios o a través de la empresa, o postulando a becas SENCE, (entidad requirente); y en el caso de los servicios públicos mediante recursos de la institución asociados a capacitación para certificar a sus funcionarios y recursos especiales para programas de certificación.

Acerca de los resultados del sistema, expuso el siguiente gráfico:



Enseguida, se refirió a los principales aspectos del proyecto de ley en discusión.

En relación a la modificación de la estructura de financiamiento, explicó que en la situación actual CHILEVALORA debe financiarse con un presupuesto compuesto por un 49% de aporte estatal, que se transfiere desde el Ministerio del Trabajo, mientras que el 51% restante debe ser generado como ingresos propios, los que provienen de aranceles que la ley permite cobrar, aportes de sectores productivos y convenios celebrados con otras instituciones (SENCE principalmente). Además, año a año se ha debido recurrir a una glosa presupuestaria de excepción que flexibiliza la proporción 49/51. En razón de ello, se propone que el financiamiento de la institución sea asignado a través de ley de presupuesto, lo que permitiría recibir los recursos de manera oportuna, pues las transferencias corrientes se concretan hacia mitad de cada año presupuestario. Además, se elimina la proporción 49/51, pasando a ser financiado 100% por ley de presupuestos, ya que, por su naturaleza de servicio público, está limitado por el principio de gratuidad y los ingresos que puede generar son limitados.

En cuanto a las nuevas facultades para la articulación, bajo la situación actual, y aunque la ley N° 20.267 define como objetivo del sistema favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, no le entrega facultades específicas a CHILEVALORA para el cumplimiento de dicho objetivo, especialmente en la articulación con la capacitación laboral y formación técnico profesional. Por ello, 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, considerando que actualmente ello se realiza sólo en virtud de un convenio de colaboración con SENCE, y se agrega expresamente la función de coordinación con MINEDUC para una adecuada articulación de la certificación con la FTP.

En materia de homologación de certificaciones, en la actualidad, debido a la legitimidad y uso que esta herramienta tiene a nivel

internacional, CHILEVALORA requiere fortalecer la red de colaboración con políticas de certificación de otros países, lo que hace necesario avanzar en acuerdos de homologación, para el reconocimiento recíproco de las certificaciones de competencias laborales 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”. En ese contexto, se propone agregar como función expresa de la institución la celebración de acuerdos de homologación, para el reconocimiento recíproco de las certificaciones otorgadas, y que en el registro se incorpore a todas aquellas personas certificadas en sus competencias laborales de aquellos países o instituciones con los que CHILEVALORA cuente con acuerdos de homologación.

Acerca del fortalecimiento de los OSCL, describió que la situación actual consiste en que los OSCL son el corazón del sistema con su modelo de diálogo social y funcionamiento tripartito, sin embargo, su participación en la institucionalidad se ve limitada sólo al proceso de generación, adquisición y actualización de las unidades de competencias laborales, lo que tiene una duración acotada en el tiempo. Por ello, se propone eliminar su objeto acotado y su condición de transitorios y ampliar sus facultades para que no se limiten al levantamiento de perfiles ocupacionales, sino que puedan levantar demanda y 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.

En materia de regionalización, describió que la situación actual consiste en que la Comisión sólo tiene una oficina central en Santiago, lo que dificulta el despliegue territorial de la certificación. Agregó que actualmente se cuenta con encargados regionales contratados a honorarios, en virtud de un convenio con SENCE, que no tienen oficina ni recursos para gestionar adecuadamente la presencia regional, de modo que resulta necesario robustecer la coordinación con los actores públicos y privados de las regiones, y ampliar el conocimiento y el uso de los distintos productos que elabora el sistema.

Por ello, describió que se propone que CHILEVALORA podrá establecer oficinas regionales, con el objetivo de fortalecer la vinculación de la certificación con las demandas de desarrollo de capital humano en las regiones, mediante un piloto en 3 regiones.

En relación al financiamiento por franquicia tributaria, bajo la situación actual, describió que la ley N° 20.267 permite el uso de la franquicia para financiar la certificación, pero opera en desigualdad de condiciones respecto de la capacitación porque, a diferencia de la capacitación, en la certificación el empleador siempre deberá financiar al menos un 10% del

costo del proceso y, a un mismo nivel de remuneraciones del trabajador, el copago de la empresa en caso de capacitación es siempre menor que en la certificación. Por ello, se propone equiparar la regulación de la franquicia tributaria para certificación, a la de la capacitación, de modo que puedan operar bajo las mismas condiciones.

En cuanto a la intermediación de la certificación, bajo la situación actual existe un desincentivo a la intermediación de la Certificación por parte de los OTIC, porque no pueden destinar más del 15% de los fondos que administran a un solo Centro ni a centros relacionados y el límite que pueden cobrar por la intermediación de la certificación es de un 5%, mientras que en capacitación es un 15%. A raíz de ello, se propone equiparar la regulación aplicable a los OTIC de modo que éstos se conviertan en agentes que promueven la certificación en igualdad de condiciones que la capacitación.

Respecto del financiamiento de subsidio a la certificación, bajo la situación actual el SENCE recibe en su ley de presupuesto anual una línea presupuestaria que considera la ejecución de acciones que permitan a las personas acceder a la evaluación y certificación de competencias laborales, según los estándares que sean reconocidos por la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, lo que se traduce en un subsidio a la certificación, que se entrega a través de los centros acreditados en el Sistema. Por ello, se propone que el presupuesto destinado al financiamiento de la certificación, vía subsidio, sea asignado al presupuesto de CHILEVALORA y administrado por la institución, y que las condiciones de acceso a esos recursos serán establecidas en las bases de una convocatoria que se realizará al menos una vez al año.

Acerca del período de acreditación de Centros, actualmente la acreditación de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se otorga por un plazo único y fijo de tres años. Con todo, advirtió que la experiencia ha demostrado que el mercado de las entidades 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. Por ello, se propone establecer un sistema en el que se pueda graduar el periodo de acreditación, por un plazo que irá entre 1 y 4 años, conforme al nivel de cumplimiento de los requisitos necesarios para obtenerla y en las condiciones establecidas en el reglamento.

En lo que concierne al período de acreditación de Centros, actualmente la acreditación de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se otorga por un plazo único y fijo de tres años. Sin embargo, sostuvo que la experiencia ha demostrado que el mercado de las entidades 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. En razón de ello, se propone establecer un sistema en el que se pueda graduar el periodo de acreditación, por un plazo que irá entre 1 y 4 años, conforme al nivel de cumplimiento de los requisitos necesarios para obtenerla y en las condiciones establecidas en el reglamento.

Acerca del período de acreditación de Centros, sostuvo que en la situación actual la acreditación de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se otorga por un plazo único y fijo de tres años. Con todo, afirmó que la experiencia ha demostrado que el mercado de las entidades 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. En concordancia con ello, sostuvo que la modificación propuesta apunta a establecer un sistema en el que se pueda graduar el periodo de acreditación, por un plazo que irá entre 1 y 4 años, conforme al nivel de cumplimiento de los requisitos necesarios para obtenerla y en las condiciones establecidas en el reglamento.

En relación al régimen de inhabilidades en los Centros, describió que en la situación actual el artículo 17 de la ley permite que las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica puedan constituirse como centros de evaluación y certificación de competencias laborales, pero les prohíbe evaluar y certificar a sus propios egresados. Asimismo, dicho mismo artículo señala que los Centros acreditados en el sistema, no podrán evaluar y certificar a los egresados de entidades relacionadas, aplicando a este respecto todas las relaciones descritas en la ley de mercado de valores. Tal regulación, agregó, ha desincentivado la participación en el sistema de este tipo de entidades, impidiendo un mayor y más pertinente despliegue de la certificación.

Por ello, se propone permitir que los centros de evaluación creados por universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica, 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.

En relación al régimen sancionatorio de centros, sostuvo que en la situación actual el sistema tiene tres tipos de sanciones: amonestación, cancelación de la acreditación y suspensión. La sanción de suspensión de la acreditación admite su aplicación sólo por un plazo de seis meses o de un año, no existiendo un rango que permita graduar la pena conforme sean las circunstancias de incumplimiento, lo que ha complejizado el ejercicio de la potestad sancionatoria por parte de la Comisión, por cuanto

existen incumplimientos de mediana gravedad que no cuentan con un correlato en la escala de sanciones. En razón de ello, explicó que se propone perfeccionar el régimen sancionatorio, flexibilizando el rango de aplicación de la suspensión de la acreditación con un límite inferior menos drástico (1 mes) y uno máximo (1 año), dentro del cual se podrá graduar el tiempo de suspensión en función de la gravedad de la infracción.

Acerca del régimen general de evaluadores, describió que la ley N°20.267 establece inhabilidades para que un relator de cursos SENCE sea, a su vez, evaluador de CHILEVALORA, lo que restringe fuertemente la oferta de evaluadores. Por ello, explicó que el proyecto propone permitir que un relator (facilitador) de OTEC pueda ser evaluador de competencias laborales.

Finalmente, en relación a mejoras administrativas propuestas por la iniciativa, describió que actualmente el jefe de servicio ha sido denominado por la ley como “secretario ejecutivo”, lo que no se condice con la denominación que establece el artículo 31 de la ley N° 18.575 para los jefes de servicios públicos. Además, a pesar que el secretario ejecutivo tiene la representación judicial y extrajudicial del servicio, no cuenta de manera expresa con la facultad de transigir judicial y extrajudicialmente, aun cuando CHILEVALORA requiere contar con las herramientas necesarias para evaluar los resultados de la certificación en la empleabilidad de los beneficiarios.

Conforme a ello, explicó que 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 nominación a otros organismos públicos de similares funciones y responsabilidades. Asimismo, se agrega de manera expresa la facultad de transigir judicial y extrajudicialmente y se propone dotar a CHILEVALORA de facultades 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 N°19.728.

Enseguida, la presidenta del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA), señora Andrea Marchant, valoró la iniciativa legal en discusión, al surgir desde el “tripartismo” en las relaciones laborales. Agregó que la iniciativa permite la descentralización en la implementación de programas de capacitación y certificación, al considerar los requerimientos de distintas regiones del país.

El director representante de los empleadores (CONAPYME), señor Héctor Sandoval, afirmó que el proyecto resulta muy relevante para las pequeñas empresas, pues en dicho sector generalmente se produce el ingreso al mundo del trabajo, lo que da cuenta de la importancia de

la capacitación y certificación laboral. En materia de financiamiento, coincidió en la necesidad de fomentar el acceso a entidades de menor tamaño.

El director representante de empleadores (CPC), señor Jaime Danús, sostuvo que en nuestro país resulta necesario favorecer la ejecución de planes de capacitación y formación de competencias, de modo que cada una de ellas permitan una mejor competencia para el desarrollo de actividades remuneradas.

CONSULTAS

La Senadora señora Carvajal consultó acerca de la compatibilidad de los planes que desarrollan SENCE y CHILEVALORA. Asimismo, abogó por implementar planes de capacitación y certificación laboral que consideren las particularidades de las regiones del país, por ejemplo, en relación a los índices de escolaridad y ruralidad.

Enseguida, consultó acerca de las facultades de los órganos fiscalizadores respecto del campo de acción de CHILEVALORA, junto a los planes dirigidos a las personas en situación de desempleo.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que la iniciativa permite mejorar los índices de capacitación, certificación laboral y productividad, incluyendo la capacitación de las personas en desempleo, al reconocer experiencias laborales no reconocidas.

Acerca de la coordinación entre los organismos con competencias en la materia, expuso que las distintas entidades se coordinarán por la división de políticas de empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incluyendo planes de prospección laboral, lo que permitirá coordinar las medidas que se adopten y eviten la duplicación o superposición de programas. Asimismo, agregó que las respectivas homologaciones y planes de capacitación cuentan con un enfoque regional adaptado a las realidades del país.

La secretaria ejecutiva del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA), señora Ximena Rivillo, agregó que las competencias de SENCE y CHILEVALORA se ejercen respecto de distintas personas, pues en el caso de las personas que carecen de competencias certificadas, operan los planes de SENCE, mientras que cuando se trata de personas con experiencia y formación, se requiere acceder a los planes de capacitación y certificación de CHILEVALORA. Agregó que la iniciativa permite igualar las condiciones de acceso a los planes de capacitación y certificación laboral.

SESIÓN CELEBRADA EL 17 DE ENERO DE 2024

En esta sesión se escuchó la exposición y opinión de representantes de organizaciones empresariales, de un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (OTIC) de la Cámara Chilena de la Construcción y del Rector de INACAP. Posteriormente se puso en votación en general la iniciativa en discusión.

SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL (SOFOFA)

El director de Políticas Públicas de SOFOFA, señor Rodrigo Mujica, y la asesora de la Dirección de Políticas Públicas, señora Florencia Canales, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, el **director de Políticas Públicas de SOFOFA, señor Rodrigo Mujica**, luego de presentar el contenido de la iniciativa expuso que a partir de las recomendaciones de la OIT, en materia de empleabilidad en contextos de transformación digital y transición ecológica, el modelo basado en perfiles es un modelo rígido que no responde a las necesidades del mercado, pues hoy en día los empleadores se encuentran insatisfechos sobre brechas de habilidades y las personas que vienen a buscar empleo no tienen competencias que son necesarias para responder a nuevos desafíos. Hay ausencia de competencias claves de empleabilidad, y hace tiempo dejó de tener éxito la búsqueda de empleo en torno a perfiles o títulos, ahora se basa en competencias y capacitarse solo en aquellas competencias técnicas que son requeridas.

Además, se recomienda mirar el mercado laboral de manera más cercana a la cadena de valor y certificar y capacitar en torno a las competencias que se necesitan y no a los perfiles, lo que facilita la empleabilidad con trayectoria ascendente, generando una respuesta oportuna a aquellos puestos que están quedando obsoletos debido a los cambios tecnológicos que enfrenta el mercado laboral.

Por otro lado, indicó que es necesario medir el impacto que han tenido las certificaciones laborales en Chile, atendida la rigidez en las certificaciones por perfiles, que no potencian las transiciones laborales ascendentes, de modo que es relevante el esfuerzo de trabajar en estándares de calidad y un marco de cualificación común para la educación y formación para el mundo del trabajo. En particular, este contexto pone de manifiesto la clara necesidad de avanzar continuamente en medidas que se centren en la formación de capital humano y en aquellos elementos que permiten atender los cambios actuales que enfrenta el mundo laboral, como la transformación tecnológica, permitiendo que los trabajadores puedan capitalizar sus experiencias y habilidades hacia futuras oportunidades laborales.

Al referirse al proyecto de ley, **la asesora de la Dirección de Políticas Públicas de la SOFOFA, señora Florencia Canales**, manifestó que en materia de reconversión laboral 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, lo que 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, 2 millones de trabajadores requerirán nuevas habilidades debido a la digitalización, lo que implica la necesidad de una reconversión laboral eficiente y a gran escala.

Por ello, 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. Además, la actualización de las competencias laborales puede no ser suficientemente rápida para mantener el paso con la acelerada transformación tecnológica. Por lo tanto, 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.

En materia de evaluación y evidencia, afirmó que algunos beneficios potenciales de la certificación de competencias son (i) mejoras en productividad y (ii) una búsqueda de empleo más eficiente, atribuidos a una reducción de las asimetrías de información en el mercado laboral. Sin embargo, es necesario avanzar en la medición de dichos beneficios de la certificación, así también como sus desafíos y brechas. Cabe destacar 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.

En relación a la baja cobertura, la actual cobertura del sistema de certificación de competencias es limitada, con apenas 1,5 certificaciones por cada mil habitantes. Entre las razones de esta escasa cobertura se incluyen (i) la percepción empresarial de que la certificación no conlleva mejoras significativas en el proceso productivo y (ii) 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.

Acerca de las taxonomías “ocupaciones-habilidades”, 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.

Así, en el marco de la reconversión laboral, 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 consecuencia, el proyecto de ley 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.

Sobre las observaciones particulares, en cuanto a los cambios en el financiamiento de CHILEVALORA, es razonable asegurar el financiamiento, pero se desvincula el sistema de certificación del sistema de capacitación, al desaparecer el financiamiento que otorga SENCE.

Respecto del financiamiento vía Franquicia Tributaria, desde el punto de vista de los incentivos 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.

En materia de financiamiento de certificaciones vía CHILEVALORA, se debe analizar 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.

Para el fortalecimiento de los OSCL, sostuvo que el proyecto de ley no establece el financiamiento para el funcionamiento permanente de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales.

En materia de regionalización, propuso establecer 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 conclusión, comentó que se debe 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, compartió la preocupación levantada acerca de perfeccionar el sistema de certificación de competencias laborales existente, por lo que valoró el proyecto de ley, aun cuando podrían incorporarse algunas mejoras.

Así, propuso centrarse en 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 en un mundo laboral líquido y en profunda transformación.

Asimismo, sugirió incorporar instancias formales de coordinación entre Chile Valora y SENCE, considerando que el proyecto de ley le entrega financiamiento propio, coordinando las acciones de capacitación con las de certificación. Con esto, sostuvo que el desafío de la política pública será acompañar las transiciones laborales, reconociendo y capitalizando las habilidades y competencias que fueron generando en sus experiencias previas, a través del uso de las taxonomías, pues permiten que iniciativas de capacitación e intermediación laboral se beneficien de esta información, conduciendo a programas más efectivos y beneficiosos para los trabajadores.

CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO

El gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), señor Pablo Bobic, expuso ante la Comisión.

A modo de comentario general, dio cuenta de la importancia de la labor país que desarrolla el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA) al promover el reconocimiento de las competencias laborales de las personas independientemente de la forma en que éstas hayan sido adquiridas, pues el Sistema visibiliza y otorga valor al saber hacer, ampliando las posibilidades de empleabilidad de las personas, favoreciendo el aprendizaje continuo.

Agregó que esto es especialmente importante si se consideran los últimos datos de empleo publicados por el INE y los Observatorios Laborales de SENCE, que indican que la tasa de desocupación del trimestre septiembre - noviembre fue de 8,7%, mientras que la tasa de informalidad para el mismo período fue de 27,5%, lo que se traduce en que 2.509.000 personas trabajan de manera informal. A ello hay que agregar que aún falta por recuperar 370.315 empleos para alcanzar los niveles de ocupación que teníamos el trimestre septiembre –noviembre de 2019.

Con todo, añadió que no obstante los indiscutibles progresos en materia de aumento de cobertura de la educación, un porcentaje significativo de la población en edad de trabajar no ha completado la educación media, lo que sigue representando un desafío país importante para mejorar las oportunidades de acceso al trabajo formal y mejor remunerado por parte de más personas, y para incrementar la productividad laboral de las empresas.

Por otra parte, las cifras publicadas recientemente por el INE y el Servicio Nacional de Migraciones correspondientes al año 2022, indican que 1.625.074 personas extranjeras residen en Chile. Distintos estudios señalan que en promedio los extranjeros presentan un nivel de educación formal más alto que el de los nacionales; sin embargo, muchos extranjeros no pueden trabajar en el área que estudiaron y trabajaron en sus países de origen porque la ley exige la revalidación de estudios, lo que siempre es complejo de realizar, más aún cuando sus países de origen dificultan la oportuna entrega de sus antecedentes legalizados. Así, esta situación de personas subempleadas por calificación, es decir, con un nivel de calificación más alto al requerido en su trabajo actual, no permite que el país pueda aprovechar adecuadamente los talentos de estas personas, quienes además ven cómo el paso del tiempo va devaluando su experiencia.

Frente a estas realidades, expresó que reconocer el “saber hacer” puede ser fundamental para que más personas puedan acceder a oportunidades laborales, siendo necesario para que ello ocurra que el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales sea parte de los sistemas que deben promover de manera activa la empleabilidad, como lo son el de prospección, capacitación, habilitación e intermediación laboral; entregar nuevas facultades para la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA) en materia de formación continua y de homologación con otras entidades internacionales de las certificaciones de competencias laborales otorgadas; establecer una norma de financiamiento permanente de CHILEVALORA que facilite y agilice el cumplimiento de sus distintas obligaciones; avanzar en la regionalización de la certificación de las competencias laborales, permitiendo que CHILEVALORA pueda tener sedes en las regiones; flexibilizar el régimen de evaluadores, permitiendo que los relatores de las OTEC puedan también ser evaluadores de competencias laborales; equiparar el financiamiento de la certificación de competencias

laborales con el de la capacitación vía franquicia tributaria, para promover su mayor uso; y permitir que, a objeto de evaluar el impacto de las certificaciones otorgadas, CHILEVALORA pueda acceder a los “microdatos” contenidos en el seguro de cesantía y la Bolsa Nacional de Empleo.

Con todo, propuso, en relación al financiamiento de CHILEVALORA -que ha sido destacado como un avance positivo del presente proyecto de ley-, considerar que dado que es la entidad supervisora del sistema y además quien financiaría los procesos de certificación de competencias laborales, sería positivo que el proyecto de ley considere mecanismos que transparenten aún más el proceso de toma de decisiones de financiamiento, de modo de evitar dudas que puedan surgir respecto a posibles preferencias en la asignación de recursos. Asimismo, propuso que no se pierda la relación con el SENCE y se establezca un sistema que permita coordinar las acciones de capacitación con las de certificación, a objeto de mejorar la empleabilidad de las personas beneficiarias.

En cuanto a la apertura a que más entidades puedan ser acreditadas como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, propuso evitar cualquier posible conflicto de interés que pueda perjudicar al sistema, pues es mejor excluir de esta posibilidad a los Centros que hayan sido creados por organizaciones sin fines de lucro representativas de empleadores o trabajadores.

Agregó que es importante que los perfiles laborales utilizados por CHILEVALORA para la certificación de competencias, sean evaluados periódicamente para identificar brechas de habilidades que podrían ser resueltas con nuevas capacitaciones, y que, dada la velocidad que hoy imponen los cambios tecnológicos, sería deseable la digitalización y el uso de la inteligencia artificial en las empresas y los empleos. Así, es recomendable que CHILEVALORA considere la posibilidad de certificar habilidades y competencias, y no solo perfiles laborales completos, para facilitar capacitaciones rápidas que permitan cerrar brechas y apurar la empleabilidad.

A modo de comentario final, propuso perfeccionar el sistema de Certificación de Competencias Laborales para que sus resultados sean tangibles, pues tiene que contribuir de manera clara a mejorar la empleabilidad de las personas, para lo cual es importante que las distintas bases de datos proporcionadas por las empresas, las personas y el Estado sean de fácil acceso, actualizadas y con detalles de las habilidades específicas requeridas por ocupación, lo que contribuiría a darle mayor pertinencia a la capacitación laboral, facilitando la intermediación en puestos de trabajo formales. En cualquier caso, afirmó que el proyecto es una oportunidad para destacar la importancia de aunar esfuerzos públicos y privados para mejorar las competencias de las personas, contribuir a su empleabilidad y aumentar la sostenibilidad y productividad de las empresas.

INACAP

El Rector de INACAP, señor Lucas Palacios, expuso ante la Comisión.

A modo de introducción, explicó que la ley N°20.267, surge de un programa centrado en la transformación de la formación para el trabajo, CHILECALIFICA, financiado por el Banco Mundial, que buscó mejorar la Educación Técnica en todos sus niveles (informal, no formal y formal), así como sus tipos de provisión, lo que permitió el reconocimiento de aprendizajes informales y su potencial articulación con el sistema educativo formal, generando un espacio en el cual se potencia el aprendizaje a lo largo de la vida.

Agregó que, además, facilitó el posicionamiento del Marco de Cualificaciones, constituyéndose en el primer marco oficialmente reconocido por el Estado, el cual sirvió de referencia para el Marco TP, referenciado en la ley N°21.091 y actualmente utilizado en el sistema TP y contribuyó a la implementación y fortalecimiento del “tripartismo” en la política pública para el trabajo.

Al referirse a los elementos destacados del proyecto, afirmó que recoge un conjunto de elementos que los institutos profesionales han destacado acerca del trabajo del Marco de Cualificaciones, prospección laboral y articulación de trayectorias, destacando la importancia de vincular perfiles y rutas formativo-laborales al Marco de Cualificaciones, según lo señalado en la ley N°21.091, subrayando una articulación en la política pública (relación educación-trabajo), la incidencia territorial de CHILEVALORA, la relación directa del servicio con el Ministerio de Hacienda, la construcción de trayectorias Formativo-Laborales, y su vinculación con la franquicia tributaria fortalecerá esta política permitiéndole acceder a recursos que hoy están siendo subutilizados (sustitución artículo 29).

A modo de observaciones a la iniciativa, sugirió hacer referencia a una definición de una metodología única para el levantamiento de perfiles, avanzar en la transformación de la gobernanza del sistema de capacitación, abordar de manera indirecta un problema vinculado al sistema de convalidación de títulos y grados y articular a las personas con certificados CHILEVALORA en carreras técnicas profesionales, pues, al contar con índices bajos, la ley debería señalar contenidos en torno a difusión y socialización de la oferta.

Finalmente, sostuvo que el sistema de certificación de competencias es uno de los mejores ejemplos de la colaboración público-privada para el desarrollo de las políticas públicas. Así, se espera que esta ley entregue mejores condiciones para el desarrollo de políticas públicas

articuladas y validadas por el Estado, las empresas y los trabajadores. Para ello, aseveró que la generación de evidencia y la articulación con el sistema educativo es fundamental, lo que no sólo es un tema de productividad, sino que de compromiso con las personas y un anhelo de una mejor sociedad.

OTIC DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN

El gerente general de OTIC CChC, señor José Esteban Garay, expuso ante la Comisión.

En el sector de la construcción y el agro, explicó que se ha producido la ocupación de puestos de trabajo por parte de personas migrantes, sin contar con acreditación de sus competencias, lo que dificulta su inserción laboral, lo que hace urgente la homologación de las certificaciones conferidas en otros países. Asimismo, propuso homologar competencias ante funciones similares, lo que podría favorecer la movilidad laboral, e incorporar datos estadísticos relativos a los perfiles de cargo requeridos.

En materia de cambios tecnológicos, se requiere modernizar los mecanismos de capacitación y certificación laboral. Afirmó que el proyecto avanza adecuadamente, al otorgar mayor flexibilidad al sistema de certificación laboral.

Acerca del alcance regional de los programas, propuso considerar las necesidades de cada región del país, fortalecer los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y mejorar la cobertura de los planes.

En consecuencia, valoró la mayor flexibilidad en el uso de la capacitación y certificación laboral, para mejorar la productividad del país.

OBSERVACIONES

La Senadora señora Carvajal consultó acerca de las brechas existentes en la certificación laboral, los efectos de la normativa de migraciones en el ámbito del trabajo y las medidas que pudieran adoptarse para una mayor flexibilidad en los perfiles laborales.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, expuso que la certificación laboral favorece la movilidad laboral de los trabajadores y permite certificar la fuerza de trabajo. Por ello, dicho proceso permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo, ante una mayor digitalización, cambios demográficos y uso de nuevos mecanismos tales como la inteligencia artificial.

La Secretaria Ejecutiva del Directorio del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA), señora Ximena Rivillo, explicó que la ampliación del sistema considera las

particularidades de las distintas regiones del país y las necesidades de los respectivos sectores productivos.

VOTACIÓN EN GENERAL

El Senador señor Saavedra, al fundamentar su votación, propuso considerar, junto a la capacitación y certificación, las falencias en el sector educacional que dificultan una mayor inserción laboral.

La Senadora señora Carvajal, al fundamentar su votación, valoró el contenido de la iniciativa, que permite alcanzar un abordaje territorial a las materias relativas a la capacitación y certificación laboral, atendida la relevancia del empleo para el país.

-Puesto en votación en general el proyecto de ley despachado por la Cámara de Diputados, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Carvajal y Senadores señores Lagos, Moreira y Saavedra.

TEXTO DEL PROYECTO

En virtud del acuerdo adoptado, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone la aprobación en general del proyecto de ley, cuyo texto –que corresponde al despachado por la Cámara de Diputados– es el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 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 2° los siguientes literales e), f), g), h) e i):

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

f) Plan Formativo: es un conjunto de módulos de formación asociados a Unidades de Competencias Laborales 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, sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación y/o formación, respectivamente, y que se alinea al Marco Nacional 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 facilitan 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, que permiten 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 en el artículo 3° el siguiente inciso final:

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

3. En el artículo 4°:

a) Agrégase en el párrafo primero de la letra d), a continuación del punto final, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración: “Para ello, y cuando corresponda, se tendrán en consideración los niveles del Marco Nacional de Cualificación para la formación técnico profesional.”.

b) Intercálase en la letra m), entre la palabra “Sistema” y el punto y aparte, la siguiente frase: “, entre ellos los tendientes a la homologación y reconocimiento recíproco de las certificaciones otorgadas”.

c) Incorpórase la siguiente letra n), nueva, pasando la actual letra n) a ser letra 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 Nacional de Cualificaciones para la formación técnico profesional.”.

d) Agréguese, a continuación de la letra n), nueva, la siguiente letra o):

“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 Nacional de Cualificaciones para la formación técnico profesional, entre otros fines.”.

4. Sustitúyese el inciso primero del artículo 6º por el siguiente:

“Artículo 6.- A los miembros de la Comisión les será aplicable lo establecido en los capítulos 1º y 2º del Título II de la ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.”.

5. En el artículo 9º:

a) Sustitúyese, las veces que aparece, la expresión “Secretario Ejecutivo” por “Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva”.

b) Agrégase en el inciso segundo el siguiente literal i):

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

6. En el artículo 10:

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 el literal b), a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, el siguiente texto: “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 el 10% del gasto de cada una de ellas.”.

c) Sustitúyese 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”.

7. Derógase el artículo 11.

8. Reemplázase la segunda oración del artículo 12 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 con los procedimientos e instrumentos que establezca el reglamento.”.

9. Elimínase en el inciso primero del artículo 13 la siguiente frase: “que se constituirá para este solo propósito, y”.

10. Sustitúyese 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, y proponerle 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, en consideración a los niveles establecidos por el Marco Nacional 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, y contarán con el apoyo metodológico y

administrativo de la Secretaría Ejecutiva. La Comisión establecerá las normas reglamentarias que regularán su funcionamiento.”.

11. En el inciso cuarto del artículo 15:

a) Reemplázase la coma que sigue al vocablo “gerente” por la conjunción disyuntiva “o”.

b) Elimínase la expresión “o relator”.

12. Reemplázase el artículo 17 por el siguiente:

“Artículo 17.- 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 inciso cuarto del artículo 15.

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. Tampoco 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, sin perjuicio de la eventual

responsabilidad penal que corresponda conforme al artículo 210 del Código Penal.”.

13. 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.”.

14. En el artículo 24:

a) Sustitúyese 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 el período de un mes a un año.

c) Cancelación de su inscripción en el registro.”.

b) Incorpórase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero, y así sucesivamente:

“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 ella, y la conducta anterior del infractor.”.

c) Sustitúyese en el número 4 del inciso segundo, que pasa ser inciso tercero, la expresión “Secretario Ejecutivo” por “Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva”.

15. Agréganse en el número 3 del inciso primero del artículo 25, a continuación del punto y aparte, que pasa ser punto y seguido, las siguientes oraciones: “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 literal m) del artículo 4º. Un reglamento definirá los requisitos, condiciones y procedimiento para realizar la homologación e ingresar al registro público.”.

16. Reemplázase 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.”.

17. Sustitúyese 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, que Fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, 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.”.

18. Reemplázase el inciso primero del artículo 33 por el siguiente:

“Artículo 33.- Los organismos 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.”.

19. Deróganse los artículos 34 y 35.

20. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 36 y en el inciso segundo del artículo 37 la expresión “Secretario Ejecutivo” por “Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva”.

Artículo 2.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 19.728, que Establece un Seguro de Desempleo:

1. Intercálase en el artículo 34 B, entre la expresión “Banco Central” y la conjunción “y” que le sucede, la siguiente frase: “, la Comisión del Sistema de Competencias Laborales de la ley N° 20.267”.

2. Introdúcese en el inciso quinto del artículo 63, a continuación de la frase “artículo 73 de la ley N° 19.518,”, la siguiente: “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); 16; 17 y 18 del artículo 1, que entrarán en vigencia a los sesenta días de su publicación en el Diario Oficial.

El reglamento al que se hace referencia en el numeral 15 del artículo 1, y los ajustes reglamentarios que se indican en los números 12, 13 y 14 de dicho artículo, deberán dictarse de forma previa al plazo indicado en el inciso anterior.”.

Lo dispuesto en la letra a) número 6 y en los numerales 7 y 19 del artículo 1 entrarán en vigencia desde el 1 de enero de 2025.”.

ACORDADO

Acordado en sesión celebrada el día [10 de enero de 2024](#), con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Iván Moreira Barros, Gastón Saavedra Chandía y Matías Walker Prieto y en sesión celebrada el día [17 de enero de 2024](#), con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Ricardo Lagos Weber (en reemplazo del Senador Matías Walker Prieto) ,Iván Moreira Barros, y Gastón Saavedra Chandía.

Sala de la Comisión, a 17 de enero de 2024.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, 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°16.366-13).

I. OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: Modernizar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, mediante la inclusión de nuevas atribuciones a la Comisión del Sistema Chile Valora, el establecimiento de su financiamiento directo por la Ley de Presupuestos y la incorporación de oficinas regionales, como también ajustar las funciones de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y de los Organismos Técnicos para Capacitación en coordinación con la nueva articulación de la capacitación laboral y la formación técnico profesional.

II. ACUERDOS: Aprobado en general por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora Carvajal y Senadores Lagos, Moreira y Saavedra.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de dos artículos permanentes y un artículo transitorio.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: el número 4 (que sustituye el inciso primero del artículo 6° de la ley N°20.267) y el número 5, letra b) (que modifica el artículo 9° de la ley N°20.267), ambos del artículo 1, tienen el carácter de normas de rango orgánico constitucional, en virtud de lo dispuesto en los artículos 8° y 38 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 66, inciso segundo de la misma Carta Fundamental.

La enmienda del número 4 sustituye el inciso primero del artículo 6° de la ley N°20.267 adecuando la redacción a la obligación de los integrantes de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación e Competencias Laborales de efectuar la declaración de intereses y patrimonios, en virtud de lo dispuesto 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, cuya base constitucional es el artículo 8° de la Ley Fundamental, sobre probidad en el ejercicio de las funciones públicas.

La enmienda del número 5, letra b) agrega una nueva función al Secretario Ejecutivo (que pasará a denominarse "Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva), que consiste en poder transigir judicial o extrajudicialmente, o llegar

a avenimiento, para lo cual requerirá el acuerdo del órgano colegiado de la Comisión, cuya base constitucional es el artículo 38 de la Constitución Política, referido a la organización básica de la administración pública.

- V. **URGENCIA:** “suma.”.
- VI. **ORIGEN E INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Mensaje del Ejecutivo. **En la Cámara de Diputados fue aprobado por 131 votos a favor, ninguno en contra.**
- VII **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo trámite.
- VIII. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:**19 de diciembre de 2023.
- IX. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe en general.
- X. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** ley N°20.267, que creó el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y la ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo.

Valparaíso, a 17 de enero de 2024.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante