

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N°196
DE LA COMISIÓN DE USUARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA.

En Santiago de Chile, con fecha 27 de mayo de 2024, siendo las 9:00 horas, tuvo lugar con carácter de Extraordinaria, la Sesión N°196 de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía.

La Sesión fue presidida por don Hugo Cifuentes Lillo, y contó con la asistencia de su Vicepresidente, don Pablo Bobic Concha, de su Secretario don David Acuña Millahueique y de los integrantes, doña Andrea Marchant Marchant, don Guillermo Ramón Salinas Vargas, don Javier Irrarrázaval Lazcano y doña María José Zaldívar Larraín.

Asimismo, estuvieron presente como invitadas doña Ximena Rivillo, Directora Ejecutiva de ChileValora, doña Romina Brevetti, Jefa de Gabinete, y doña Hortensia Cereceda, Fiscal de ChileValora.

Exposición de ChileValora.

El Presidente inició la reunión dando la bienvenida y agradeciendo la presencia del equipo de la Comisión del Sistema de Competencias Laborales (ChileValora).

Tomó la palabra doña Hortensia y señaló que el 20 de abril de este año se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.666, que introdujo una serie de modificaciones en la Ley N°20.267, la que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Además, destacó que si bien en términos legislativos la Ley N°21.666 se tramitó en un tiempo récord de cuatro meses y medio, la propuesta de modificación legal fue el fruto de un proceso largo, consensuado y acordado de manera tripartita por todos los actores que integran el directorio de ChileValora, que son los representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Estado. Por lo tanto, probablemente por esa razón, la modificación legal tuvo una tramitación tan expedita en el Congreso Nacional porque contaba con el respaldo de todos los sectores y ese respaldo además fue expreso, no sólo estaba el acuerdo Directorio de ChileValora sino que también expresaron apoyo los presidentes de la CPC y de la CUT.

Luego, desarrolló cada uno de los puntos tratados en la Ley N°21.666:

1. Modificación a la estructura de financiamiento.

La Ley original de ChileValora establecía que ésta debía financiarse con un presupuesto compuesto por un 49% de aporte estatal, que se transfería desde el Ministerio del Trabajo, mientras que el 51% restante debe ser generado con ingresos propios. Estos ingresos propios provienen de aranceles que la ley permitía cobrar, aporte de sectores productivos y convenios celebrados con otras instituciones como, por ejemplo, SENCE.

Sin embargo, cada año, la institución que representa la expositora debió recurrir a una glosa presupuestaria de excepción que flexibilizaba la proporción 49/51.

Con la modificación, el financiamiento de ChileValora será asignado a través de la ley de presupuesto, lo que permitirá recibir los recursos de manera oportuna, pues las transferencias corrientes se concretaban hacia mitad de cada año presupuestario. Además, se elimina la proporción 49/51, pasando a ser financiado en su totalidad por la 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.

2. Nuevas facultades para la articulación

Aunque la Ley N°20.267 definió como objetivo de ChileValora el favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, se le otorgó a este Servicio las facultades necesarias para el cumplimiento de dicho objetivo, especialmente en la articulación con la capacitación laboral y la formación técnico profesional.

Con la modificación se amplían las facultades de ChileValora a la elaboración de planes formativos basados en los perfiles ocupacionales y construcción de rutas formativa laborales, que son esenciales para la implementación del Marco de Cualificaciones de la Formación Técnica Profesional. Antes de esta modificación, solamente se llevó a cabo a través de un convenio de colaboración con el SENCE.

3. Homologación de certificaciones.

Previo a la modificación, ChileValora no tenía facultades para fortalecer la red de colaboración con políticas de certificación de otros países, lo que permitiría avanzar con la homologación, para el reconocimiento recíproco de las certificaciones de competencias laborales otorgadas. Lo anterior se alinearía 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.”

La Ley N°21.666 incorpora como función de la institución la celebración de acuerdos de homologación, para el reconocimiento recíproco de las certificaciones otorgadas. De esta manera, el registro incorporará a todas aquellas personas certificadas en sus competencias laborales de los países o instituciones con los que ChileValora cuente con acuerdos de homologación.

Respecto a este tema, don Hugo Cifuentes indicó que hace dos o tres años se hizo un estudio con la Alianza del Pacífico que analizó la movilidad de trabajadores entre los cuatro países. En ese estudio se observó que Chile, por ejemplo, con México no tiene un movimiento importante de trabajadores. Los datos indicaban que eran cuatro mil y algo de personas y que la mayoría de los que venían a Chile estaban vinculados a la Iglesia Católica y por tanto el fuerte está en Perú y Colombia. El punto a destacar, según lo señalado por el Presidente, es la importancia de la homologación y plantea la inquietud si para ello será necesario tratados internacionales, considerando la importancia de la experiencia de los convenios bilaterales de seguridad social.

Asimismo, don Pablo Bobic destacó la importancia de la homologación de certificaciones con otros países, principalmente porque hay muchos migrantes con conocimientos laborales, incluso técnicos o profesionales, y tener este tipo de homologación los ayudaría mucho integrarse a la fuerza laboral en Chile. Muy probablemente no se equiparía a tener una convalidación de estudios, pero sería un gran apoyo para su empleabilidad.

4. Fortalecimiento de los Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL)

La expositora indicó que los OSCL son el corazón del Sistema con su modelo de dialogo 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.

Ahora bien, la modificación legal elimina el objeto acotado y la condición de transitorios de los OSCL, de esta manera se amplían 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.

5. Regionalización.

Actualmente ChileValora solamente tiene una oficina central en Santiago, lo que dificulta el despliegue territorial de la certificación. Se cuenta con encargados regionales contratados a honorarios, en virtud de un convenio con SENCE, sin embargo, ellos no tienen oficina ni recursos para gestionar adecuadamente la presencia regional. Por ello, se hacía 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.

Con la modificación legal, 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. Con ello, se espera iniciar con piloto en 3 regiones: Antofagasta, Valparaíso y Araucanía.

6. Financiamiento por franquicia tributaria.

La expositora continuó su presentación indicando que antes de la modificación legal era posible el uso de la franquicia tributaria para financiar la certificación, pero no operaba de igual manera para la capacitación por los siguientes motivos:

- A diferencia de la capacitación, en la certificación el empleador siempre deberá financiar al menos el 10% del costo del proceso.
- A un mismo nivel de remuneraciones del trabajador, el copago de la empresa en caso de capacitación es menor para certificación.

Sin embargo, con la modificación normativa, se equipará la regulación de la franquicia tributaria para certificación a la de la capacitación, de tal manera que puedan operar bajo las mismas condiciones.

7. Intermediación de la certificación.

En la actualidad existe un desincentivo a la intermediación de la certificación por parte de los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC), dado que por un lado no pueden destinar más del 15% de los fondos que administran a un solo centro ni a centros relacionados y, por otro lado, el límite que pueden cobrar por la intermediación de la certificación es de un 5%, mientras que en capacitación es un 15%.

La modificación legal permitirá 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.

8. Financiamiento de subsidio a la certificación.

Luego, la expositora señaló que 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. Ello se traduce en un subsidio a la certificación que se otorga a través de los centros acreditados.

9. Periodo de acreditación de centros.

A continuación, se señaló que la acreditación de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se otorga por un plazo único y fijo de 3 años. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que el mercado de las entidades certificadoras es diverso, pues existen instituciones de diferentes 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.

Sin embargo, con la modificación legal se podrá 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 respectivo reglamento.

10. Inhabilidades de centros de evaluación y certificación.

Estuvo establecido en la ley que las Universidades, Institutos Profesionales y Centro de Formación Técnica podían constituirse como centros de evaluación y certificación de competencias laborales, pero se les impedía realizar evaluaciones y certificar a sus propios egresados. Asimismo, estos centros no podían evaluar ni certificar a los egresados de entidades relacionadas, aplicando a este respecto todas las relaciones de la ley de mercado de valores. Lo anterior ha desincentivado la participación de este tipo de entidades, impidiendo un mayor y más pertinente despliegue de la certificación.

Sin embargo, con la modificación legal se permite que los centros de evaluación creados por Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnicas, así como los

pertencientes a organizaciones sin fines de lucro representativas de empleadores y trabajadores, puedan evaluar y certificar a sus propios egresados y a los egresados de entidades relacionadas.

11. Régimen sancionatorio.

La sanción de suspensión de la acreditación que puede imponer ChileValora solamente admite que sea por 6 meses o 1 año, no permitiendo que exista una graduación según sea las circunstancias de incumplimiento. Ello ha complejizado el ejercicio de la potestad sancionatoria dado que existen incumplimientos de mediana gravedad que no cuentan con un correlato en la escala de sanciones.

No obstante, con la nueva regulación se perfecciona 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.

12. Régimen general de evaluadores.

Antes de la modificación legal, se establecía inhabilidades para que un relator de curso SENCE sea a su vez, evaluador de ChileValora, lo que restringe la oferta de evaluadores.

Con la nueva regulación, se permitirá que un relator de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) pueda ser evaluador de competencias laborales.

13. Acceso a la base de datos del Seguro de Cesantía.

La expositora indicó que ChileValora requiere contar con las herramientas necesarias para evaluar los resultados de la certificación en la empleabilidad de los beneficiarios. Con ese objetivo, la modificación normativa dotó a ChileValora de facultades para acceder a la base de datos del Seguro de Cesantía en los términos establecidos en el artículo 34 B de la Ley N°19.728.

Se señaló que con lo anterior, se agrega valor al proceso de búsqueda de empleo y se orienta al proceso de reconversión laboral pensando en las personas que tienen muchos años de trabajo y que a veces les ha dificultado encontrar trabajo porque solamente se han desempeñado en una función o en un empleo y por lo tanto la reconversión es mucho más difícil y partir de cero aún más por recursos, por tiempo, energía, etc.

14. Mejoras administrativas.

Se modifica el nombre de la jefatura de servicio de Secretario Ejecutivo a Director Ejecutivo, de manera de homologar la denominación a otros organismos públicos de similares funciones y responsabilidades (Ley 18.575). Asimismo, se agrega de manera expresa la facultad de transigir judicial y extrajudicialmente por parte del Director Ejecutivo.

Luego, tomó la palabra doña Ximena Rivillo quien señaló que la Ley N°19.728 que regula el Seguro de Cesantía estableció, antes de su modificación del 1 de diciembre de 2023, que el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) podía financiar programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de

los cesantes. Sin embargo, el concepto de apresto no comprendía la certificación de competencias laborales como una de sus acciones.

Posteriormente, con la modificación establecida en el Ley N°21.628 que modifica la expresión “programa de apresto” por la expresión “diferentes medidas para la intermediación y habilitación laboral”, engloba una mayor cantidad de conceptos, como la evaluación de competencias laborales, apresto, vinculación laboral, capacitación laboral, etc.

Asimismo, indicó que el ajuste del concepto señalado se debe a la observación realizada por la Comisión, que se refería a que la expresión “apresto” en la Ley N°19.728 no tenía ningún impacto en la empleabilidad. Con el cambio, ChileValora tomará un papel relevante al poder usar su función de evaluación de competencias laborales para aportar en la búsqueda de nuevo empleos de personas que lo necesitan. Destacó que este logro fue gracias a los resultados del dialogo social.

Es así como, según lo señaló la expositora, dentro de la nueva expresión puede entenderse incorporada la certificación de competencias laborales, debiendo una parte del 2% del FCS estar destinado a dicha finalidad.

En ese sentido, señaló que se han hecho gestiones con el Ministerio de Hacienda para que permita que se solicite un monto mayor al FCS, pues en solicitudes anteriores el SENCE no ha pedido el monto máximo permitido, y es necesario contar con más recursos para llevar a cabo la labor de ChileValora en ese sentido.

Otros de los temas señalados por la Directora Ejecutiva fue el trabajo articulado con la Bolsa Nacional de Empleo (BNE). Indicó que las personas que se certifican por ChileValora y se inscriben en la BNE, en su currículum aparecerá el certificado obtenido

Ahora bien, indicó que se debe tener en consideración que en el 2009 se dictó por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) el Decreto N°91 que regular el artículo 25 bis de la Ley N°19.728, el cual no ha sido modificado, por lo que ChileValora se encuentra en conjunto con el Ministerio en proceso de elaboración de una propuesta de modificación.

Doña Ximena Rivillo finalizó indicando que ChileValora trabaja en el desarrollo productivo regional, de manera tal que la certificación tenga un impacto real en aquellos focos de desarrollo productivo regionales.

El Presidente agradeció la exposición del equipo de ChileValora y solicitó copia de la presentación para que sea anexada a la presente acta.

Otros temas

La Comisión destinó parte de la reunión para acordar e informar los siguientes puntos:

- El Presidente comunicó a la Comisión que recibió información oficial desde la Sociedad Administradora sobre la Junta de Accionista, la cual se llevará a cabo el 4 de junio a las 9:00 horas. Recordó también que los integrantes de la Comisión pueden asistir con derecho a voz, por lo que solicitó que quienes estén interesados en asistir lo informen oportunamente.
- Por otro lado, recordó que el 26 de junio será el almuerzo con la Presidenta del Directorio de AFC Chile en conjunto con su Gerente General, en las oficinas de la Sociedad Administradora a partir de las 13:00 horas.
- Asimismo, la Comisión acordó celebrar una sesión ese mismo día en las oficinas de AFC Chile, a las 11:30 horas, en la cual estimaron pertinente solicitar una exposición sobre cifras del Seguro de Cesantía.
- El Presidente indicó que hará las gestiones para que dentro de junio se genere reuniones con el SENCE, la Dirección del Trabajo, la Subsecretaría del Trabajo y BNE para tratar el tema de la intermediación laboral. Sin perjuicio de verificar la posibilidad de contactarse con alguna OMIL.
- Luego, se indicó que para julio se gestionará reuniones con la Superintendencia de Pensiones y AFC Chile, así como la revisión del avance del trabajo de la Comisión.
- Adicionalmente el Presidente señaló que gestionará actividad sobre los 22 años del Seguro de Cesantía en conjunto con el MINTRAB, pero a realizarse en las dependencias de la Contraloría, en la segunda mitad de junio.
- Finalmente, doña María José solicitó que se realice una revisión de marco legal sobre publicación de datos del Seguro de Cesantía. En ese sentido, el Presidente indicó que es una información que solicitará a la Fiscalía de AFC Chile y tema de conversación que tendrá con la Superintendencia de Pensiones.

Siendo las 10:30 horas se puso término a la sesión.

Hugo Cifuentes Lillo
Presidente

Pablo Bobic Concha
Vicepresidente

David Acuña Millahueique
Secretario

Andrea Marchant Marchant

Guillermo Ramón Salinas Vargas

Javier Irarrázaval Lazcano

María José Zaldívar Larraín