



# Informe Jurídico

## DE LA CONSTRUCCIÓN

### Ley N° 20.267

Crea el Sistema Nacional de  
Certificación de Competencias  
Laborales y Perfecciona el Estatuto  
de Capacitación y Empleo

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS  
Cámara Chilena de la Construcción  
Marchant Pereira N° 10, Piso 3  
Providencia, Santiago.  
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431  
[www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)



## LEY N° 20.267, CREA EL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y PERFECCIONA EL ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

### INTRODUCCIÓN

Con fecha 25 de junio de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.267, que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo.

El fundamento de esta iniciativa, de acuerdo a lo expresado en el Mensaje del Proyecto de Ley, es crear un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que permita el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas.

Esta normativa pretende contribuir a la actualización de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores para que puedan responder adecuadamente a las exigencias del sector productivo, y contar con referentes que permitan evaluar la calidad de la capacitación en relación a las necesidades de las empresas.

Para lograr este objetivo se crea una nueva institucionalidad pública, además de entregar a los privados la facultad de crear y administrar los Centros de Evaluación y Certificación, los que prestarán sus servicios a cambio de un honorario, el que podrá ser financiado, hasta en un 90%, con la Franquicia Tributaria SENCE.

## ANÁLISIS GENERAL

Como ya se ha señalado en la introducción de este Informe Jurídico, el día 25 de junio de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley Nº 20.267, con lo que comienza a regir el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, sistema que 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.

## ASPECTOS DESTACADOS DE LA LEY

### 1. Carácter voluntario de la Certificación

Se establece el carácter esencialmente voluntario de la certificación de las competencias laborales, no siendo ésta requisito ni obligación para el desempeño de una determinada actividad, de acuerdo a lo señalado expresamente por el artículo primero de la Ley.

### 2. Entidades certificadoras y metodología

La certificación, también de acuerdo a lo señalado en el artículo primero, será otorgada mediante entidades acreditadas, y a través de un marco metodológico común aceptado por los distintos sectores productivos.

### 3. Definiciones

Para no generar dudas y lograr el correcto funcionamiento del Sistema, se definen los siguientes conceptos:

- a.** Competencia Laboral: aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.
- b.** Evaluación de Competencias Laborales: es un proceso de verificación del desempeño laboral de una persona contra una unidad de competencia laboral previamente acreditada.
- c.** Certificación de Competencia Laboral o Certificación de Competencia: corresponde al proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación.

- d. Unidad de Competencia Laboral: es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.

#### 4. La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

La entidad a la cual se entrega la dirección superior del Sistema, es la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Esta entidad tiene personalidad jurídica y patrimonio propio. Se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y su finalidad última es la de implementar las acciones de certificación que la Ley en comento regula.

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Comisión realiza, entre otras, las siguientes funciones:

- a. Proponer a las autoridades competentes las políticas globales de certificación de competencias laborales
- b. Velar por la calidad, la transparencia y el resguardo de la fe pública del Sistema, fijando las metodologías y procedimientos que se utilizarán en su implementación.
- c. Supervisar a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. (Las funciones de estos centros se comentan más adelante).
- d. Validar los criterios y procedimientos de acreditación y acreditar la condición de Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales habilitado para emitir certificados de competencias y mantener un registro público de éstos, así como revocar la inscripción en dicho registro cuando corresponda.

Esta Comisión la integran nueve miembros: uno designado por el Ministro del Trabajo, otro por el Ministro de Economía, y otro por el Ministro de Educación; tres miembros son designados por la organización de empleadores de mayor representatividad del país entre los representantes de los sectores productivos participantes del Sistema; y, tres miembros designados por las centrales de trabajadores de mayor representatividad.

No pueden ser miembros de la Comisión las personas que tengan un vínculo de dependencia laboral, de propiedad o sean directivos de un centro de evaluación y certificación de competencias laborales, de una Otec u Otic. Asimismo, los miembros no pueden ser Evaluadores.

Los miembros de la Comisión durarán 4 años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos por un periodo adicional. La renovación se hará por parcialidades cada dos años. Los miembros de la Comisión no son remunerados.

El patrimonio de la Comisión estará constituido por recursos públicos asignados por la Ley de Presupuestos, los cuales no podrán superar el 49% de los costos de funcionamiento de la Comisión.

El resto de los recursos provendrá del sector privado, mediante aportes efectuados por los sectores productivos participantes, y de recursos propios que la Comisión obtenga por la administración de su patrimonio.

#### **5. Los Organismos Sectoriales**

Para el proceso de generación, adquisición y actualización de las Unidades de Competencias Laborales, la Comisión solicitará la opinión de los sectores relacionados, a través de un Organismo Sectorial que se constituirá para este solo propósito.

Las funciones de estos Organismos Sectoriales serán, en primer lugar, elaborar orientaciones estratégicas vinculadas a las unidades de competencias laborales, en cuanto a su desarrollo y lineamientos metodológicos comunes que den consistencia al Sistema; y, en segundo lugar, generar y actualizar las unidades de competencias laborales, así como proponer a la Comisión, su adquisición.

Los Organismos Sectoriales se componen por representantes de la administración central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores.

#### **6. Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales**

Las entidades ejecutoras encargadas de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales son los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Estos Centros son responsables de evaluar las competencias laborales de las personas que lo soliciten, de acuerdo a las Unidades de Competencias Laborales acreditadas por la Comisión, y otorgar las certificaciones, cuando corresponda.

Para cumplir con esta evaluación, los Centros deberán contar con Evaluadores acreditados e inscritos en el Registro respectivo que mantendrá la Comisión. No pueden cumplir estas funciones quienes sean directores,

gerentes, administradores o relatores de una institución regulada por la Ley N° 19.518 (Fundamentalmente OTIC y OTEC), o quienes hayan tenido esa calidad en los últimos dos años.

Por otra parte, el artículo N° 17 de la Ley que se comenta prohíbe expresamente que las entidades certificadoras que, además, se desempeñen como instituciones reguladas en la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, o en la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza, o instituciones que desarrollen otras actividades de capacitación o de formación financiadas con fondos públicos, *no podrán certificar las competencias laborales de personas egresadas de sus propios establecimientos*. Esto tendrá como consecuencia que los sectores productivos que cuenten con instituciones que realicen acciones de capacitación no se verán incentivados a crear centros de evaluación y certificación de competencias laborales, ya que no pueden certificar a los egresados de sus propios centros, no obstante ser estos sectores los principales interesados en la formación y capacitación de sus trabajadores.

La prohibición comentada va aún más lejos, al prohibir que las instituciones señaladas concurren, directamente o a través de personas jurídicas en las que participen, a la constitución de un Centro, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Lo mismo ocurre con los Centros que tengan con las instituciones señaladas alguna de las relaciones descritas en los artículos 96, 97, 98, 99 y 100 de la Ley N° 18.045, del Título XV, de Mercado de Valores, esto es, propiedad, control o relacionamiento.

Para constituirse como Centro de Evaluación y Certificación, y obtener la acreditación como tal por parte de la Comisión, los interesados deben cumplir los siguientes requisitos:

- a.** Tener personalidad jurídica.
- b.** Acreditar que los servicios de evaluación y certificación de competencias laborales forman parte de los objetivos contemplados en sus Estatutos o normas por las que se rigen.
- c.** Tener contratado personal idóneo para la dirección y administración del Centro y para la evaluación de los trabajadores.
- d.** Ser propietario, o disponer a otro título que otorgue posesión o mera tenencia, de la infraestructura necesaria para desempeñar las labores de evaluación y certificación de competencias laborales propias del sector productivo o área de la actividad económica en el cual desea desarrollar sus acciones.
- e.** Contar con procesos operacionales que aseguren la idoneidad y transparencia de las decisiones que ellas adopten.

Además de entregar la acreditación, la Comisión tiene la facultad de supervisar que los procesos de evaluación y certificación sean ejecutados por los Centros de acuerdo al Sistema creado por la Ley y, en caso que un Centro infrinja las normas, procederá a aplicar sanciones que van desde la amonestación hasta la cancelación de la Inscripción.

### 7. Financiamiento del Sistema

La Ley N° 20.267 señala que el Servicio De Evaluación y Certificación de Competencias Laborales podrá ser financiado mediante cualquiera de las siguientes alternativas:

- a. A través de recursos propios de la persona que solicita el servicio.
- b. Con recursos provenientes de la empresa en la que el trabajador se desempeña, *los que podrán gozar de la franquicia tributaria señalada en el inciso primero del artículo 36 de la Ley N° 19.518*, para aquellos beneficiarios que esta norma contempla.
- c. *Con recursos contemplados en el Fondo Nacional de Capacitación* señalado en el artículo 44 de la Ley N° 19.518, los que serán aplicados, preferentemente, a los trabajadores cesantes.
- d. A través de los respectivos presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público.

Cabe señalar, que las empresas que utilicen la franquicia SENCE para financiar el servicio deberán financiar directamente, sin derecho a descontar de la franquicia tributaria:

- a. El 10% del costo del servicio, cuando éste fuere prestado a trabajadores cuyas remuneraciones mensuales no superen las 10 UTM.
- b. El 30% del costo cuando fuere prestado a trabajadores cuyas remuneraciones excedan las 10 y no superen las 25 UTM.
- c. El 50% del costo para trabajadores cuyas remuneraciones excedan de las 25 y no superen las 50 UTM
- d. El 100% del costo para trabajadores con remuneraciones superiores a las 50 UTM

## CONCLUSIÓN

La Ley N° 20.267, de 25 de junio de 2008, que Crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, establece un Sistema mediante el cual los trabajadores, voluntariamente, podrán ser evaluados en sus competencias según parámetros estándares previamente definidos.

Esta institucionalidad certificará las competencias adquiridas en la realización de un determinado trabajo, aunque no exista una capacitación formal del trabajador.

Por lo anterior, en el Sistema tienen participación activa, a través de sus distintas instancias, tanto el sector público, como sectores productivos y trabajadores.



TABLA DE CÁLCULO DEL  
 IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y  
 GLOBAL COMPLEMENTARIO DE JULIO DE 2008

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 35.648	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
	<b>M</b>	- 0 -		481.248,00	0,00
<b>E</b>	481.248,01	1.069.440,00	0,05	24.062,40	3 %
<b>N</b>	1.069.440,01	1.782.400,00	0,10	77.534,40	6 %
<b>S</b>	1.782.400,01	2.495.360,00	0,15	166.654,40	8 %
<b>U</b>	2.495.360,01	3.208.320,00	0,25	416.190,40	12 %
<b>A</b>	3.208.320,01	4.277.760,00	0,32	640.772,80	17 %
<b>L</b>	4.277.760,01	5.347.200,00	0,37	854.660,80	21 %
	5.347.200,01	Y MÁS	0,40	1.015.076,80	Más de 21 %

  

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
<b>LÍMITE EXENTO</b>	\$ 481.248,00	\$ 240.624,00	\$ 112.291,25	\$ 16.041,65

INFORME JURÍDICO es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país. Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente. Para acceder a INFORME JURÍDICO y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a [www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director responsable: Carolina Arrau Guzmán.

Descriptores: Certificación de Competencias Laborales

Abogado Informante: Gonzalo Bustos C., René Lardinois M.

Responsable: Carolina Arrau Guzmán.



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira Nº 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431

[www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)