

**ACTA  
DÉCIMO SÉPTIMA SESIÓN ORDINARIA  
COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN  
DE COMPETENCIAS LABORALES**

**2 DE DICIEMBRE DE 2010**



En Santiago, a 2 de diciembre de 2010, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Ximena Concha Bañados, se celebró la décimo séptima sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

**PARTICIPANTES.**

Concurrieron a esta décimo séptima sesión ordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, quien la presidió, Sr. Andrés Ovalle Letelier y Sr. Bernardo Echeverría Vial; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, señor Víctor Ulloa Zambrano; y en representación del Ministerio de Economía, el señor Jorge Hermann Anguita.

No asistieron a esta sesión los señores Roberto Morales Farías, Roberto Godoy Fuentes, José Miguel Berguño Cañas y el representante del Ministerio de Educación, por encontrarse el cargo vacante.

Actuó como secretaria de actas doña Hortensia Cereceda Pinto, abogado de ChileValora.

**TABLA**

1. Aprobación de actas sesiones extraordinaria N°8 y ordinaria N°16
2. Cuenta del Presidente y Vice Presidente del Directorio
3. Aprobación Propuesta de Convenio de Desempeño 2011 entre ChileValora y Mintrab.
4. Inicio discusión sobre modificación de la Ley 20.267
5. Varios

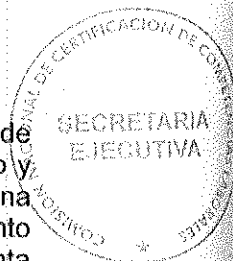
**DISCUSIÓN Y ACUERDOS.**

**En el primer punto de la tabla**, se aprueba sin modificaciones el acta de la décimo sexta sesión ordinaria. Respecto del acta de la octava sesión extraordinaria, se corrigen en este mismo acto algunos errores numéricos que fueron detectados por el director señor Jorge Hermann. Se aprueba.

**En el segundo punto de la tabla**, el presidente señala que las actividades que serán informadas en la cuenta han sido incluidas en el punto varios de la tabla, razón por la cual los directores deciden modificar el orden de la tabla y pasar a los varios.

**En el punto varios de la tabla**, se informan los siguientes temas:

- 1.- Se recuerda que el 6 y 7 de diciembre se realizará en el Hotel W el Congreso Internacional Capacita 2011 "Competencias laborales para un país más Productivo", organizado por Sence y ChileValora. Al 30 de noviembre había 820 personas inscritas, pertenecientes principalmente a la industria de la capacitación (OTEC, OTIC,



empresas, consultores, etc.). En la ceremonia de inauguración del día lunes 6 de diciembre participará el Presidente de ChileValora, junto con la Ministra de Trabajo y el Director Nacional de Sence. La secretaria ejecutiva, por su parte, realizará una exposición sobre el Sistema el día martes 7, en conjunto con la jefa del departamento de capacitación a empresas de Sence. En las carpetas de los directores se adjunta programa con horarios y detalles de los paneles y expositores.

2.- El día 25 de noviembre, en la ciudad de Arica, se realizó el lanzamiento regional de ChileValora correspondiente a la Región de Arica y Parinacota. Asistieron 65 personas, lo que estuvo bajo las expectativas, pero se contó con la participación representativa de las autoridades locales, entre ellas, el diputado del distrito, el intendente, la Seremi del Trabajo, los gobernadores y el director regional de Sence, entre otros.

El señor Lyon explica que el mismo día estaba anunciada la visita del Presidente de la República, que efectivamente se verificó, lo que impidió mayor asistencia de autoridades. Sin embargo, el Intendente manifestó que la implementación de este Sistema es prioritaria para mejorar la empleabilidad de los trabajadores de la región y ofreció toda su colaboración.

La secretaria ejecutiva destaca la cobertura de prensa que tuvo el evento, de lo cual se entrega material recopilado a cada Director en sus carpetas.

3.- Respecto de los Proyectos de Competencias Laborales que fueron aprobados por la Comisión en su sesión anterior, el estado de avance es el siguiente:

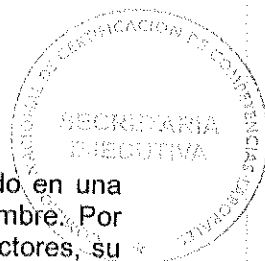
- Se adjudicaron \$398.200.000 para ejecutar 19 Proyectos de Competencias Laborales, en 16 sectores productivos.
- Se ha firmado convenio con 14 de los 19 proponentes. Los 5 restantes corresponden a sectores donde los proponentes han presentado demora en la recopilación de la documentación requerida como respaldo al Convenio (certificado de personalidad jurídica vencido, a la espera de autorización del directorio, gestión de recursos de cofinanciamiento, otros). Estos son: Acheff, Mucech, Asimet, Guías de Turismo y Subdere.
- Se encuentran publicadas en el portal [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl) 13 bases de licitación correspondientes a los proyectos que se ha firmado convenio.

El señor Jorge Hermann consulta cuáles son los posibles interesados en postular a estas licitaciones. Se responde que lo más probable es que postulen las entidades que levantaron competencias durante la experiencia demostrativa, es decir, la Fundación Chile y algunas universidades y consultoras, pero que se ha realizado una convocatoria a otras entidades que pudieran estar interesadas en ingresar a este mercado, pues al Sistema le conviene que la oferta se diversifique.

El señor Hermann solicita que antes de la próxima sesión se le envíe el listado con las entidades que podrían ser proveedoras de los servicios relacionados con los proyectos de competencias.

4.-En relación al Reglamento de Acreditación de Centros, se informa que aún está pendiente la respuesta del MINEDUC y del MINTRAB.

Respecto del Ministerio del Trabajo, tal como se había solicitado por el Director de Sence, el día 09 de noviembre se realizó una reunión con el equipo del departamento de capacitación a empresas de Sence para conocer sus observaciones al Reglamento. Revisadas las 4 observaciones formuladas por dicho departamento, una fue aclarada



favorablemente en la misma reunión. El análisis de las otras 3 fue recogido en una minuta que fue enviada al Director de Sence por mail el día 17 de noviembre. Por tratarse de temas de fondo, que fueron ampliamente discutidos por los directores, su modificación requiere la discusión y acuerdo de esta instancia. Atendido ello y luego de informar al presidente de ChileValora del resultado de la reunión, se solicitó al Director de Sence que dichas observaciones fueran enviadas por el conducto regular, como respuesta formal del Mintrab al ordinario enviado por ChileValora. Se está a la espera de dicha respuesta.

El señor Lyon señala que, tal como se manifestó en la sesión pasada, el tiempo transcurrido es muy superior al razonable, por lo que sugiere al directorio realizar gestiones formales directamente con la Ministra del Trabajo.

El señor Hermann consulta quién está viendo el tema en la Subsecretaría del Trabajo. Se explica que el seguimiento desde la Subsecretaría lo está haciendo el señor Stephan Jarpa. Además, se explica que el reglamento fue revisado por el gabinete del Subsecretario y aprobado sin observaciones y que actualmente el Reglamento se encuentra en el Sence.

El señor Hermann ofrece hacer gestiones directamente con el señor Jarpa, para apurar la respuesta, para lo cual solicita que se le envíe la minuta que resume las observaciones formuladas por Sence.

El señor Andrés Ovalle opina que, sin perjuicio de las gestiones verbales, la situación amerita el envío de una comunicación escrita y formal a la Ministra, firmada por el Presidente y Vicepresidente. Se aprueba.

Respecto del Ministerio de Educación, la ex representante de dicha cartera ante ChileValora, Alejandra Villarzú, informó que el oficio aprobando el reglamento se encuentra para firma del Ministro hace más de dos semanas, pero a la fecha de hoy no se ha recibido respuesta.

Ante la consulta del señor Hermann, se explica que las gestiones se hicieron en su momento con el Subsecretario de Educación y que no se ha logrado conversar con el jefe de gabinete del Ministro. La situación se hace más dificultosa debido a que dicho Ministerio aún no designa el representante ante la Comisión.

Se aprueba enviar una comunicación formal al Ministro de Educación, en los mismos términos que se hará con el Ministerio del Trabajo.

5.- Se informa que, a partir del 23 de noviembre, se seleccionó al profesional Juan Pablo Belair Moreno para el cargo de Jefe Acreditación de Centros y Habilitación de Evaluadores. Se recuerda que esta contratación es el resultado de un largo proceso de concurso publicado en la prensa y el sitio web, realizado por la consultora EMEGE CONSULTORES, y al cual se presentaron 156 postulantes. El señor Belair es médico veterinario, Magíster © en Gobierno y Gerencia Pública de la Universidad de Chile, Máster en Gestión de Calidad de la Universidad Diego Portales - EO! España, Diplomado en Responsabilidad Social de la Universidad de Chile y MSc Global Governance and Ethics de University of London. En la carpeta de los directores se adjunta una breve reseña de su currículum, en el cual destaca que se trata de un profesional con alta experiencia en las temáticas de Gestión de Calidad, Responsabilidad Social y Gestión de políticas públicas.

6.- En carpeta se adjunta el Informe Final de la consultoría para la "Revisión y Normalización de la Base de Datos de Personas Certificadas de la Fase



**Demostrativa**", cuyo objetivo principal fue depurar el registro de datos de las personas participantes en procesos de evaluación y certificación, correspondientes a la fase demostrativa, para su posterior uso como base del primer registro público de personas certificadas. En total, ChileValora recepcionó un listado con 30.380 registros de personas que participaron de la fase demostrativa, los que debieron ser revisados, normalizados y completados para generar información complementaria a la de la base original que se encontraba en formato manual. Con este nuevo insumo se procederá a modelar la base de datos que servirá de fuente del Primer Registro de Personas Certificadas.

El señor Lyon destaca la importancia de esta información, ya que si esas 30.380 certificaciones se incorporan al registro de personas certificadas, se estaría haciendo un reconocimiento formal a toda la experiencia demostrativa.

La secretaria ejecutiva agrega que, por mandato de la ley 20.267, efectivamente la Comisión deberá incorporar al Registro las certificaciones emitidas hasta la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

El señor Ovalle manifiesta que le llama la atención que casi el 60% de personas certificadas corresponde a las grandes empresas. La secretaria ejecutiva señala que ello obedece a que los principales operadores de la experiencia demostrativa fueron precisamente los gremios de las grandes empresas.

El señor Hermann consulta si hay alguna información respecto a cuántas de esas personas son desempleadas. Se responde que ese dato no se encuentra disponible porque la experiencia demostrativa se aplicó sólo a trabajadores activos.

El señor Hermann sugiere realizar el cruce de los RUT contenidos en este listado, con la base de datos del seguro de cesantía que maneja el Ministerio del Trabajo y que también hace la relación con el tamaño de la empresa, para lo cual hay que contactarse con el señor Rodrigo Sobarzo. Se aprueba.

7.- Respecto del valor proceso franquiciable, a través de un mail recibido por la secretaria ejecutiva del departamento de capacitación de empresas de Sence, se informó que se encuentra para la firma del Director Nacional de dicha entidad la resolución exenta a enviar a la Dirección de Presupuesto que *"Establece valor máximo a descontar por cada proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, denominado valor proceso de evaluación y certificación de competencias laborales participante, para el año 2011"*.

La propuesta de valor máximo a descontar por cada proceso de evaluación y certificación de competencias laborales efectuado para el año 2011, es de **\$68.000**, por cada Unidad de Competencia Laboral.

El valor propuesto, considera cubrir *todos* los costos identificados en la función de costos (gestión negocio, gestión operativa, infraestructura y equipos básicos, materiales gastos generales, materiales proceso evaluación y certificación, infraestructura técnica, costo evaluador logística, auditoría y certificación y utilidad del centro), dando un apoyo al desarrollo del sistema en sus primeras etapas.

Supone además que los CECCL deberán gestionar en promedio una cartera de 40 personas/mes para que el valor les sea atractivo, lo cual se estima factible dado el tamaño de los mercados potenciales por servicios de evaluación y certificación que posee el sistema.



Sence solicitó a ChileValora su opinión respecto a dicho valor, por lo que se consulta a los directores si consideran necesario programar la presentación de dicha propuesta por parte del Director del Sence en una próxima sesión.

Los directores consultan si el valor informado es por perfil ocupacional con algún tope. La secretaria ejecutiva informa que el valor es el máximo a descontar por cada UCL, pero que de acuerdo a la información disponible, no se definió un tope por perfil, de modo que este monto se aplica a cada UCL que compone un perfil ocupacional, sean tres, seis ó más.

Los directores advierten que es una propuesta interesante desde un punto de vista de hacer atractivo el mercado de la certificación para los centros, pero que es importante evaluar sus implicancias. Por ejemplo, se podría generar un estímulo negativo a sobrepoblar de UCL los perfiles, para que el valor franquiciable sea más alto.

El presidente señala que la idea no es generar la discusión en esta sesión, sino tener toda la información y en base a ello formarse una opinión, que probablemente será solicitada por DIPRES cuando reciba la propuesta de valor proceso de parte de Sence.

Los directores acuerdan poner en tabla el tema para la próxima sesión ordinaria o una extraordinaria si fuese necesario y solicitar al director de Sence que realice la presentación de los fundamentos que se tuvieron a la vista para definir este valor.

**En el tercer punto de la tabla,** se presenta la Propuesta de Convenio de Desempeño 2011 entre ChileValora y Mintrab.

La secretaria ejecutiva explica que, de acuerdo a lo establecido en la ley 20.267 y su reglamento, en el mes de diciembre se debe presentar al MINTRAB la propuesta de Convenio de Desempeño, ajustada a la ley de presupuesto aprobada. Una vez que el MINTRAB aprueba la propuesta, se procede a la suscripción del Convenio de Desempeño y a su envío a DIPRES para su visación, luego de lo cual se dicta un decreto que lo aprueba.

Además, en la Ley de Presupuesto del año 2011 para el Mintrab, la glosa presupuestaria 09 indica que el presupuesto de la Comisión debe ser aprobado por Resolución de la Subsecretaría del Trabajo, previa visación de DIPRES.

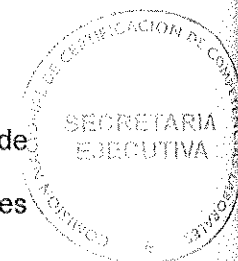
Tanto el decreto que aprueba el convenio de desempeño como la resolución que aprueba el presupuesto, ingresan a Contraloría General de la República para su toma de razón. Mientras ello no ocurra, no se procede a la transferencia de recursos.

Explicado esto, se recuerda que la Comisión, en su sexta sesión extraordinaria del 21 de julio, aprobó el proyecto de presupuesto y su Plan de Trabajo 2011, por la cifra de **M\$905.214**, conformados por: aporte fiscal a través de MINTRAB por M\$771.400 e ingresos propios por M\$133.814.

El aporte público aprobado para ChileValora para el 2011 es de continuidad respecto del 2010, más un 3% de reajuste, esto es, M\$796.856 que se recibirán por transferencia del MINTRAB. Por otro lado, se mantiene la glosa presupuestaria que autorizó a la Comisión a financiarse con la regla 49/51 aplicada en el último cuatrimestre del año 2011, lo que implica generar ingresos propios por un monto de M\$276.460. Esto implica un presupuesto global de ChileValora de \$1.073.316.

Se propone generar los ingresos propios de la siguiente manera:

- **M\$ 57.792** estimados del cobro de aranceles por acreditación, mantención de CECCL y entrega de duplicados de certificados.
- **M\$ 34.445** estimados del aporte obligatorio de un 10% de los sectores productivos para 17 Proyectos de Competencias Laborales.
- **M\$184.223** por otros convenios con entidades públicas o privadas.



A este respecto, ChileValora está a la espera de la respuesta a la consulta enviada a la Contraloría General de la República que solicita su pronunciamiento sobre las formas de financiamiento del Sistema jurídicamente viables, a la luz del informe en derecho externo elaborado por el profesor Luis Cordero, que señala que la Comisión, en su condición de servicio público, sólo puede cobrar aranceles por los conceptos expresamente señalados en la ley, los que no alcanzan a generar el 51% de autofinanciamiento obligatorio.

El señor Lyon informa que para apurar este pronunciamiento, él y la secretaria ejecutiva, acompañados por el abogado Luis Cordero, se reunirán con el Contralor el próximo 7 de diciembre.

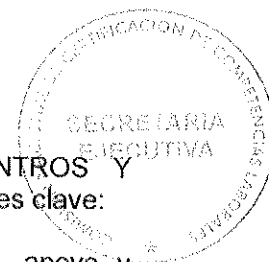
El señor Hermann opina que es una situación complicada haberse comprometido a generar ingresos propios sin tener certeza de dónde obtenerlos. La secretaria ejecutiva señala que el año pasado fue igual, pues ello es una consecuencia de la estructura de financiamiento establecido en la ley y que se ha pedido a Hacienda expresamente ser eximidos de dicha obligación, pero se ha logrado acuerdo en rebajar la aplicación de dicha norma al último cuatrimestre del año.

Considerando lo anterior, la propuesta de Convenio de Desempeño 2011 que se presenta a continuación y que fue enviado el día de ayer a los directores para su revisión, se construye sobre el presupuesto y glosa aprobados por el Congreso, ajustando el plan de trabajo ya aprobado en el mes de julio por el Directorio.

Con ello, se busca alcanzar 6 objetivos estratégicos:

1. Poner en marcha y fortalecer el Sistema de Acreditación y Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL) y Evaluadores.
2. Desarrollar *Proyectos de Competencia Laboral* para el Levantamiento, Actualización, Adquisición y/o Validación de perfiles ocupacionales y de las unidades de competencias laborales que los componen, y/o de estudios sectoriales, a través de Organismos Sectoriales de Competencia laboral (OSCL) que amplíen el catálogo actual.
3. Articular y Fomentar el enfoque de Competencias Laborales (CL) en actores clave (capacitación laboral, educación TP, fomento productivo e innovación).
4. Difundir y Posicionar a ChileValora como referente tripartito en Competencias Laborales (CL)
5. Gestionar la relación con los usuarios del Sistema a través de una plataforma de información oportuna y eficaz.
6. Desarrollar acciones de investigación y desarrollo que permitan generar línea base de CL y un perfeccionamiento de la Ley.

Para la formulación del presupuesto y plan de trabajo 2011, estos objetivos se estructuraron en 3 componentes técnicos, los que se presentan ajustados de acuerdo al presupuesto efectivamente aprobado.



En el primer componente, SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE CENTROS Y HABILITACIÓN DE EVALUADORES, se consideran las siguientes actividades clave:

1. Acreditación de 14 Centros, supervisión de calidad de los mismos, apoyo y acompañamiento.
2. Habilitación de 28 Evaluadores.
3. Sistema de aseguramiento de calidad para la ejecución de los procesos de evaluación y certificación implementados por Sence en la etapa de transición. Se aclara que esta última actividad forma parte de una propuesta de convenio de colaboración que ChileValora propondrá a Sence para el año 2011.

En el segundo componente, PROYECTOS DE COMPETENCIAS LABORALES A TRAVÉS DE OSCL, se propone:

1. Apoyo y acompañamiento al desarrollo de los 19 Proyectos de competencias laborales licitados el año 2010.
2. Segundo llamado para la ejecución de 17 proyectos de competencias y constitución de Organismos Sectoriales por parte de los sectores productivos.
3. Acreditación, por parte de ChileValora, de los Perfiles identificados en los Proyectos de Competencias licitados el año 2010.
4. Mantención de un 80% mínimo de uso del catálogo ChileValora en los procesos de evaluación y certificación de personas por parte de Sence.

En el tercer componente, DIFUSIÓN, ARTICULACIÓN CON ACTORES CLAVE E INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, se distinguen los siguientes cuatro subcomponentes:

Sub Componente 3.1: Gestión de Información, Registros y Atención de Usuarios. Contempla las siguientes actividades:

1. Puesta en marcha y gestión del Sistema de Registro e Información.
2. Entrega de Asistencia técnica a los actores para el correcto uso de los registros y sistema de información.
3. Gestión y Atención de Usuarios

Para lo anterior, ya se encuentra publicada la licitación para el diseño y puesta en marcha de la plataforma de información, concebida como una web esencialmente transaccional, en que toda la relación con los usuarios sea en línea. Esta adjudicación se realizará con recursos 2010, pero la meta para el 2011 es tenerla plenamente implementada.

Sub Componente 3.2: Sistema de Articulación y Fomento del enfoque de competencias laborales en actores clave. Considera:

1. Plan de articulación con SENCE que permita un alineamiento entre el sistema de certificación y el de capacitación laboral.
2. Plan de articulación con MINEDUC para el alineamiento entre la certificación de competencias y la política de Formación Técnica.
3. Plan de levantamiento de información, a través de la contratación de un estudio, que permita identificar nuevos nichos de demanda para las competencias laborales en programas o iniciativas públicos – privados.

Sub Componente 3.3: Difusión y Posicionamiento de Chile Valora:

1. Gestión y promoción del sitio web de ChileValora.

2. Ejecución de la estrategia comunicacional aprobada por la Comisión.
3. Diseño y ejecución de un Plan de Atracción para los distintos actores claves del Sistema, destinado a gestionar el interés de oferentes tanto en el sistema de acreditación de Centros como en la presentación de proyectos de competencias laborales.



#### Sub Componente 3.4: Investigación y Desarrollo.

1. Agenda y gestión legislativa para el perfeccionamiento de la Ley.
2. Estudio Línea base de certificación de Competencias laborales para realizar evaluación de impacto a mediano plazo.
3. Estudio para indagar posibles fuentes de financiamiento para el Sistema a nivel nacional e internacional.

Habiendo presentado los componentes técnicos, la secretaria ejecutiva explica que la propuesta de Convenio de Desempeño se construye a partir del Plan de Trabajo global de ChileValora y la definición de metas considera las principales en cada uno de los 3 componentes identificados, a saber:

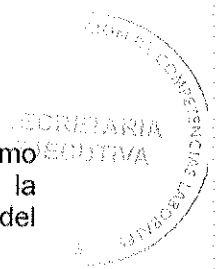
- 14 CECCL acreditados
- 28 Evaluadores habilitados
- 19 Proyectos de Competencia ejecutados con apoyo administrativo y metodológico de ChileValora
- 17 nuevos Proyectos de Competencia en ejecución con apoyo administrativo y metodológico de ChileValora
- 80% de uso de Perfiles del catálogo ChileValora en procesos de evaluación y certificación Sence.
- 100% de registros públicos funcionando en régimen en plataforma Web.
- 100% ejecutado el Plan de Asistencia Técnica a los actores para el correcto uso de los registros.
- Sistema de atención de usuarios implementado oportuna y eficazmente
- 100% ejecutado el Plan de articulación con actores clave del sistema de formación permanente.
- 100% ejecutado el Plan para el levantamiento de información para identificar nuevos mercados para las competencias laborales.
- 100% ejecutada la Estrategia comunicacional.
- 100% ejecutado el Plan de atracción de actores.
- Proyecto de modificación legal presentado a las instancias pertinentes
- Estudio de Línea base realizado.
- Mapa con posibles fuentes y mecanismos de financiamiento para el Sistema elaborado.

Las metas así definidas, se traducirán en indicadores que deben ser concordados con el Ministerio del Trabajo y la Diprés, a través de su División de Control de Gestión.

Cabe mencionar que el cumplimiento de dicho convenio es monitoreado por ChileValora e informado trimestralmente a la Subsecretaría del Trabajo, señalando el porcentaje de avance presupuestario y de cumplimiento de metas e indicadores. Dicho Informe es aprobado por el Subsecretario del Trabajo.

Habiendo terminado la presentación de la propuesta, la secretaria ejecutiva hace la siguiente precisión: las metas antes señaladas para el convenio de desempeño van asociadas al plan de trabajo global de ChileValora, que se financia no sólo con el presupuesto transferido por el Mintrab sino también con ingresos propios. Como el





convenio de desempeño se suscribe exclusivamente por el monto que se recibe como transferencia corriente, se consulta a los directores su opinión respecto de la conveniencia de presentar sólo las metas que se ejecutan contra el presupuesto del convenio de desempeño.

Se aclara que en ese caso las metas globales se mantendrían internamente, pero se incluiría en el convenio a suscribir con el Mintrab sólo aquella parte que se financia contra su presupuesto y sólo respecto de actividades en que este ajuste sea posible, (por ejemplo la meta de CECCL a ser acreditados por la Comisión) porque hay algunas que son por esencia indivisibles (por ejemplo, la ejecución de la estrategia comunicacional).

Los directores acuerdan contraer moderadamente las metas en función de los recursos recibidos y adoptan el siguiente acuerdo:

**ACUERDO NÚMERO TREINTA DEL AÑO DOS MIL DIEZ:** Apruébese la propuesta de Convenio de Desempeño 2011, por un monto de M\$796.856, correspondiente a los recursos asignados para esta Comisión en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conforme a la información entregada durante esta sesión.

Habiéndose adoptado el acuerdo antes señalado, la secretaria ejecutiva explica que en el Plan de Trabajo presentado, se ha incluido como propuesta el establecimiento de un nuevo convenio de colaboración entre ChileValora y Sence para el 2011, cuestión que no ha sido aún conversada ni acordada con el Director de dicha entidad, por lo que debe entenderse a nivel de propuesta.

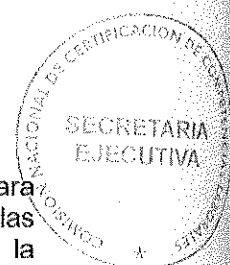
De todos modos, se explica que el convenio que se propondrá a Sence plantea tres objetivos principales:

- a) Financiar nuevos proyectos de competencia laboral que amplíen el catálogo.
- b) Desarrollar un activo plan de difusión conjunta del Sistema en regiones que den continuidad a las iniciadas el 2010.
- c) Diseñar e implementar un sistema de aseguramiento de calidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias financiados por Sence, a través de convenios con gremios, que permita garantizar que éstos cumplen con los estándares de calidad del Sistema.

Adicionalmente, se explica la situación de los ingresos propios para el año 2010 y 2011. La meta de ingresos propios para el año 2010 fue de M\$267.629. De acuerdo a los datos disponibles, se estima que los ingresos efectivos serán de apróx. M\$313.911, correspondientes a M\$133.911 por aportes de los sectores productivos y M\$180.000 por convenio Sence.

Respecto a estos ingresos, se está trabajando para que todos los convenios queden firmados en diciembre de 2010, de manera tal de dejar esos recursos comprometidos para el 2011, pero ingresados el 2010. Lo mismo sucederá si se producen holguras que se puedan generar con los proyectos de competencias que se adjudiquen por un monto inferior al tope máximo de la licitación.

Para el año 2011, la meta de ingresos propios es de M\$276.460, los que se proyecta obtener en función de M\$57.792 por aranceles de acreditación, M\$34.445 por aportes sectores productivos y M\$184.223 por convenios. El aporte de los sectores productivos se estimó más bajo en relación al 2010 porque este año dicho aporte considera un convenio con Subdere por casi 80 millones. Por lo tanto, se mantuvo sólo en un 10% promedio de aporte.



En el cuarto punto de la tabla, se presenta una propuesta de agenda legislativa para la modificación de la ley 20.267 que recoge lo solicitado por los directores en las sesiones pasadas, en el sentido de separar las materias a modificar según sea la complejidad de su discusión y tramitación. De esta manera, se distinguen:

1.- Modificaciones de fácil despacho a través de una "agenda corta", considerando que son correcciones formales o aclaraciones, que cuentan con respaldo jurídico suficiente (sentencia del TC, dictamen de CGR, informe en derecho externo) y que se refieren principalmente a temas relacionados con la naturaleza jurídica de la Comisión y con el régimen de los directores.

2.- Modificaciones que deberán ser abordadas a través de una "agenda larga", por tratarse de temas que fueron largamente discutidos durante la tramitación de la ley y en los cuales es necesario fundamentar la conveniencia de la modificación para el funcionamiento del Sistema. Entre ellos se identifican tres temas fundamentales:

- a) Estructura de Financiamiento y Política Arancelaria, considerando que las restricciones legales y constitucionales que se aplican a los servicios públicos hacen inviable para la Comisión generar un 51% de su gasto anual, ya que los aranceles expresamente autorizados por ley – proyectados al 2011 - apenas representarían un 8% del patrimonio total aproximadamente.
- b) Régimen de Inhabilidades de Centros y Evaluadores, que fue concebido en base a una separación parcial entre capacitación y certificación, lo que se teme pueda desincentivar el ingreso de los actores al Sistema.
- c) Sistema de Acreditación de Evaluadores, a objeto de otorgarle a la Comisión las herramientas jurídicas necesarias para operar la habilitación de estos actores.

Sobre la naturaleza jurídica de la Comisión, se propone como temas a discutir:

- Especificar que la Comisión es un servicio público funcionalmente descentralizado.
- Especificar que la Comisión está integrada por dos órganos diversos: El colegiado, que tiene a su cargo la determinación de las orientaciones y política; y el órgano ejecutivo, que inviste la condición de jefe de servicio, a cargo de organizar, administrar y responder de la gestión del servicio.
- Corregir las referencias realizadas a la "Secretaría Ejecutiva" y que debieron referirse a la Comisión como servicio público.
- Simplificar el procedimiento de aprobación de reglamentos, eliminando la fase de consulta a los tres Ministerios que integran la Comisión, pues éstos deben manifestar su opinión a través de sus representantes en las sesiones regulares.

Sobre el régimen jurídico de los directores, se sugiere:

- Evaluar la conveniencia de establecer miembros titulares y suplentes, para facilitar la asistencia a las sesiones.
- Entregar al Reglamento de la Ley la obligación de indicar en qué consiste y cómo se debe acreditar la "reconocida calidad técnica".
- Aclarar qué se entiende por "sectores productivos participantes del Sistema" y entregar reglas para "distribuir" los tres cupos en caso que la mayor representatividad, tanto de empleadores como de trabajadores, corresponda a más de una organización.
- Especificar si los miembros de la Comisión son de la confianza de las autoridades públicas o privadas que los designan.



- Establecer el derecho a dieta de los directores, como contrapartida a las inhabilidades, obligaciones y deberes que les impone la ley.

El señor Hermann consulta sobre el procedimiento de designación de los actuales directores. La abogada de la Comisión explica que el procedimiento está establecido en el reglamento de la ley, conforme al cual, para definir los sectores más representativos del sector trabajadores y empleadores, el Mintrab debe solicitar informe a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Economía, respectivamente. Para la primera designación, el informe de la Dirección del Trabajo señaló que la organización que cuenta con más del 80% de representación de los trabajadores sindicalizados es la CUT, razón por la cual le correspondió designar a los tres representantes. Respecto de los empleadores, el informe del Ministerio de Economía señaló que las dos organizaciones más representativas son la CPC y la Conapyme, pero ésta última a esa fecha no era participante del Sistema, razón por la cual le correspondió a la CPC designar a los tres representantes. Conforme a este procedimiento, para la próxima renovación de directores, se deberá solicitar nuevamente los dos informes y en la eventualidad que den cuenta de más de una organización representativa por sector, la autoridad deberá decidir cómo repartir los cupos disponibles.

Los directores plantean que, en ese contexto, es complejo definir un sistema de suplencia, pues habrá que decidir, entre otros aspectos, si es un suplente por cada titular y si el suplente asiste sólo ante la ausencia del titular o podrían concurrir ambos a las sesiones. Por ello, se considera que estos temas deben ser incluidos más bien en la agenda larga.

Respecto del tema de la dieta, el señor Lyon informa que el año 2009 ya se había logrado un acuerdo con la Ministra del Trabajo anterior y que se despachó una propuesta al Ministro de Hacienda, pero justo vino el cambio de gobierno y quedó en nada. El señor Lyon reconoce el compromiso de los directores que durante este tiempo han trabajado de manera seria, a un promedio de 1,5 sesiones al mes, pero señala que, desde que la Comisión se instaló, este tema ha sido preocupación, atendida la carga laboral que este trabajo supone.

Los directores acuerdan incluir el tema de la dieta y los relacionados con la naturaleza jurídica de la Comisión en una agenda corta, dejando para una próxima sesión el análisis de los aspectos que formarán parte de un proyecto de ley de larga tramitación.

Para llevar adelante la agenda legislativa propuesta, se sugiere contratar una consultoría jurídica externa para que prepare el proyecto de ley, gestione y coordine su presentación por parte del Poder Ejecutivo y haga seguimiento de su tramitación en el Congreso Nacional. Se aprueba y se acuerda solicitar dicha asesoría al abogado Luis Cordero.

Habiendo terminado la discusión de los temas de la tabla y habiéndose adoptado el acuerdo antes señalado, se da término a la décimo sexta sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe, Ximena Concha Bañados.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

  
ARTURO LYON PAROT

  
ANDRES OVALLE LETELIER

*Bernardo Echeverría Vial*

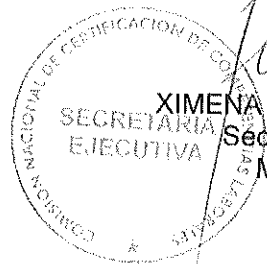
BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL

*Víctor Ulloa Zambrano*

VÍCTOR ULLOA ZAMBRANO

*Jorge Hermann Anguita*

JORGE HERMANN ANGUITA



*Ximena Concha Bañados*

XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaria ejecutiva  
Ministro de Fe