



**ACTA
NOVENA SESIÓN EXTRAORDINARIA**

**COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES**

24 DE MAYO DE 2011

En Santiago, a 24 de mayo de 2011, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Ximena Concha Bañados, se celebró la novena sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES.

Concurrieron a esta novena sesión extraordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, quien la presidió, y Sr. Andrés Ovalle Letelier; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Víctor Ulloa Zambrano, Sr. Roberto Morales Farías y Sr. Roberto Godoy Fuentes; y en representación del Ministerio de Economía, Sr. Jorge Hermann Anguita.

No asistieron a esta sesión los señores Bernardo Echeverría Vial, José Miguel Berguño Cañas y Alejandro Weinstein Varas.

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

TABLA

1. Aprobación Acta anterior
2. Solicitud de Acreditación Perfiles Ocupacionales
3. Propuesta Agenda Legislativa.
4. Varios

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la vigésimo primera sesión ordinaria.

En el segundo punto de la tabla, se presenta la primera solicitud de acreditación de perfiles ocupacionales, correspondiente al sector eléctrico, en el marco de los proyectos de competencias laborales que fueron aprobados por el directorio en el mes de noviembre del año 2010.

Inicialmente, la secretaria ejecutiva explica el proceso que se ha definido para que los OSCL presenten sus solicitudes de acreditación y que se está aplicando por primera vez con los perfiles del sector eléctrico, el cual consta de seis etapas:

- Primera Etapa: Validación por parte del OSCL. El OSCL plenamente conformado, levanta un acta de validación de los perfiles ocupacionales, que debe estar firmada



por todos los actores que lo integran, en el formato previamente establecido por ChileValora.

- Segunda Etapa: Presentación Solicitud de Acreditación. El sector productivo que firmó el convenio de colaboración con ChileValora presenta una solicitud escrita de acreditación de perfiles, a nombre del OSCL, en un formulario previamente definido, en el cual se consigna toda la información relevante acerca del proceso realizado. Dicha información debe ser completada con la colaboración activa de la consultora que estuvo a cargo de la ejecución del proyecto.
- Tercera Etapa: Evaluación. El equipo técnico ChileValora realiza un análisis de admisibilidad formal y evaluación técnica de la solicitud, pudiendo formular observaciones que deben ser incorporadas por el sector productivo interesado. Lo que no se hace es un chequeo del contenido específico del perfil, porque se parte de la base de que si la solicitud viene firmada por el OSCL, el perfil se ajusta a los requerimientos técnicos del sector, quienes son los expertos en sus respectivas materias.
- Cuarta Etapa: Acreditación. El Directorio de ChileValora adopta su decisión en mérito a los antecedentes presentados y a la recomendación formulada por la Secretaría Ejecutiva. Si el directorio formulara observaciones, éstas deberán ser incorporadas por el OSCL en el plazo que para tal efecto se otorgue.
- Quinta Etapa: Registro. Se procede a la codificación e ingreso al Registro de UCL de ChileValora.
- Sexta Etapa: Comunicación. Se informa del resultado del proceso al OSCL solicitante a través de su representante ante ChileValora y, cuando corresponda, a los Centros acreditados en el subsector al que pertenezcan dichos perfiles.

El señor Lyon consulta en qué parte del proceso se produce la consulta pública que se incorporó en el reglamento que regula el desarrollo de los proyectos de competencias laborales. La secretaria ejecutiva recuerda que la consulta pública quedó incorporada como una herramienta opcional y voluntaria, para el caso que se detectara un problema de poca representatividad en el proceso. Para el caso particular del sector eléctrico, no se estimó necesaria porque las instituciones que conformaron el OSCL eran suficientemente representativas de los tres sectores.

A continuación, se entregan los antecedentes del proyecto desarrollado en el sector eléctrico:

- Entidad proponente: Asociación Gremial de Empresas Eléctricas (ASEL).
- Financiamiento: el proyecto tuvo un costo total de \$6.000.000, de los cuales ChileValora aportó el 90%, por \$5.400.000 y ASEL aportó \$600.000, equivalente al 10% del proyecto.
- Objetivo del proyecto: Validar 6 perfiles ocupacionales ya existentes, que habían sido levantados de manera privada por una sola empresa del sector, e incorporarlos al catálogo de ChileValora.
- Entidad ejecutora del proyecto: Fundación Chile
- Plazo de ejecución: 4 meses, entre enero y abril del presente año.
- Población potencial certificable: la declarada en el anteproyecto era de 1.250 trabajadores, que subió a 5.500 según los resultados del informe de caracterización sectorial.

Las etapas del proyecto fueron las siguientes:



- El Organismo Sectorial se constituyó el 11 de enero, en las oficinas de la Asociación Gremial de Empresas Eléctricas (ASEL), y contó con la participación de las principales organizaciones de trabajadores, del sector público y empresas del sector.
- En total, en el proceso completo, participaron las 2 Organizaciones de Trabajadores (CONFETECH y FENTECH), la ASEL, las principales empresas eléctricas (Chilectra, Chilquinta, CGE, SAESA, Transelec) y, en representación del Sector Público, la SEC y el Ministerio de Energía.
- La primera fase del proyecto consistió en realizar un levantamiento de información secundaria que se tradujo en un informe de caracterización sectorial.
- La metodología de revisión técnica de los perfiles, consistió en desarrollar talleres con expertos en la materia, que fueron designados por cada representante del OSCL. Los talleres, por cada área productiva asociada a los perfiles, se realizaron en el mes de marzo.
- La reunión de validación final de los perfiles, a través del OSCL, se realizó el día 31 de marzo con todos los actores del sector, que concluyó con la solicitud de acreditación a ChileValora de los 6 perfiles ocupacionales.
- Esta solicitud propone que los 6 perfiles ocupacionales tengan vigencia hasta abril de 2015.

Se entrega a los directores los siguientes documentos: el acta de conformación del OSCL; el acta de validación de los perfiles firmada por todos los integrantes del OSCL; el formulario de solicitud de acreditación, con el detalle de los 6 perfiles y las respectivas UCL; y los correspondientes medios de verificación.

Concluido el informe, la secretaria ejecutiva recomienda proceder a la acreditación de los perfiles presentados, por cuanto en su proceso de validación se ha cumplido con los procedimientos y criterios exigidos por la reglamentación de ChileValora, permitiendo de este modo iniciar procesos de certificación de personas en el sector eléctrico.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Godoy consulta cómo se sabe si las organizaciones que conforman los OSCL son las relevantes para cada sector. La secretaria ejecutiva recuerda que el directorio hizo una primera evaluación de la representatividad cuando los anteproyectos fueron presentados. Luego, durante la ejecución del proyecto, ChileValora chequea que la conformación del OSCL cumpla efectivamente con la representatividad comprometida y solicita que este elemento sea incluido como parte del levantamiento de información secundaria. Adicionalmente, se le ha pedido a los distintos sectores que formalicen la designación de sus representantes, para garantizar que las personas que están participando tienen el mandato para ello.

Los directores coinciden que en este caso particular del sector eléctrico, la conformación del OSCL cumple plenamente con los criterios de representatividad. Sin embargo, sugieren a futuro basarse en la información contenida en los documentos emitidos por organismos públicos para verificarla más objetivamente. Ante ello, el señor Ovalle aclara que los certificados emitidos por el Ministerio de Economía respecto de las asociaciones gremiales y la Dirección del Trabajo respecto de las organizaciones de trabajadores, sólo dan cuenta de que la entidad se encuentra vigente, cuál es la composición de su directorio y el número de afiliados al momento de constituirse, pero ninguno de ellos



incluye información sobre la representatividad, por lo que la evaluación que se realiza ex ante y durante la ejecución del proyecto resulta fundamental.

Los directores coinciden en que, atendido que la acreditación es una función privativa de este órgano colegiado, debe diseñarse un sistema que permita identificar con precisión cuáles son los factores críticos que hay que tener presente para adoptar la decisión, en el entendido que el directorio no es experto sectorial y, por tanto, su enfoque no está en lo técnico, sino en las condiciones que garantizan que el proceso se realizó conforme a los criterios de representatividad que exige el Sistema. Se sugiere adjuntar a la evaluación técnica que realiza la Secretaría Ejecutiva, un informe orientador que permita hacer un check list de cumplimiento de dichos factores. Se aprueba.

La secretaria ejecutiva acoge la petición anterior y señala que el equipo técnico de ChileValora realiza un acompañamiento activo y permanente durante la ejecución de estos proyectos, con el objeto de garantizar que los perfiles ocupacionales que llegan a la instancia del directorio cumplan con las condiciones mínimas exigidas por el Sistema. La idea de este acompañamiento es precisamente detectar y corregir los problemas antes que los proyectos finalicen. En ese contexto, sugiere programar la entrega de estados de avance parciales en las sesiones previas a aquellas en las que debe adoptarse la decisión de acreditación, de modo que los directores puedan ir conociendo y evaluando la representatividad de los actores durante toda la ejecución de los proyectos y formular las observaciones que consideren conveniente. Se aprueba.

En mérito a los antecedentes expuestos, el directorio adopta por unanimidad el siguiente acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO TREINTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL ONCE: Vista la solicitud de acreditación de Perfiles Ocupacionales presentada por la Asociación Gremial de Empresas Eléctricas; considerando que el Organismo Sectorial constituido para tal efecto ha procedido a la validación de los mismos; y teniendo presente que la Secretaría Ejecutiva de ChileValora ha recomendado proceder a su acreditación:

PRIMERO: ACREDÍTENSE, hasta el 30 de abril de 2015, los seis perfiles ocupacionales que se indican a continuación y las Unidades de Competencias Laborales que los componen:

Perfil 1: Encargado de Brigada Aérea Liviana, compuesto por las siguientes UCL:

- Gestionar información de solicitudes de mantenimiento y/o correctivas
- Programar acciones de mantenimiento y/o correctivas
- Brindar servicios transversales
- Supervisar acciones de mantenimiento y correcciones
- Trasladar a brigada y mantener vehículo (opcional)

Perfil 2: Maestro Liniero, compuesto por las siguientes UCL:

- Ejecutar acciones de mantenimiento y/o correctivas de instalaciones eléctricas
- Brindar servicios transversales
- Disponer zona de trabajo y manejar materiales, equipos y herramientas
- Trasladar a cuadrilla y mantener vehículo

Perfil 3: Ayudante Liniero, compuesto por las siguientes UCL:

- Brindar servicios transversales



- Disponer zona de trabajo y manejar materiales, equipos y herramientas
- Trasladar a cuadrilla y mantener vehículo

Perfil 4: Encargado Medidas Eléctricas, compuesto por las siguientes UCL:

- Gestionar información de solicitudes de medidas eléctricas
- Programar acciones de medidas eléctricas
- Supervisar acciones de medidas eléctricas
- Ejecutar tareas de mantenimiento intermedio (Opcional)

Perfil 5: Maestro de Medidas Eléctricas, compuesto por las siguientes UCL:

- Ejecutar acciones de medidas eléctricas en instalaciones eléctricas
- Trasladar Brigadas, verificar las condiciones del funcionamiento del vehículo, disponer zona de trabajo y apoyar entrega y recepción de materiales. (Opcional)
- Ejecutar acciones de mantenimiento intermedio

Perfil 6: Ayudante Conductor, compuesto por las siguientes UCL:

- Trasladar cuadrillas, verificar las condiciones de funcionamiento del vehículo, disponer zona de trabajo y apoyar entrega y recepción de materiales

SEGUNDO: INGRÉSENSE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

En el tercer punto de la tabla, relativo a la propuesta de agenda legislativa, se recibe al abogado Luis Cordero.

A modo de introducción, la secretaria ejecutiva recuerda que en su décimo séptima sesión ordinaria, del 2 de diciembre de 2010, el directorio aprobó el inicio de una agenda legislativa conducente a perfeccionar algunos aspectos de la ley que permitirían mejorar la gestión del Sistema, así como la contratación del abogado Luis Cordero para estos efectos. Luego, en la vigésima sesión ordinaria, del 7 de abril de 2011, el directorio ratificó su voluntad de seguir adelante con la propuesta de modificación, toda vez que la Ministra del Trabajo confirmó su disponibilidad para iniciar la agenda y nombró como contraparte al abogado de dicho Ministerio, Francisco del Río.

Entre abril y mayo se realizaron una serie de reuniones de trabajo entre los abogados, el presidente y vicepresidente del directorio y la secretaria ejecutiva, para elaborar una primera propuesta de anteproyecto de ley, que es la que se somete a continuación a consideración del directorio. El texto aprobado por el directorio, será enviado a la Ministra del Trabajo para iniciar durante el mes de junio su discusión al interior del Poder Ejecutivo. En tal sentido, el abogado de MINTRAB ha informado que el día de mañana la Ministra hará un primer análisis de la propuesta en conjunto con el Subsecretario del Trabajo.

Se da la palabra al profesor Cordero quien explica que el anteproyecto se trata de una propuesta acotada, que fue elaborada privilegiando sólo aquellos temas que tienen un real impacto en la gestión del Sistema y renunciado a la posibilidad de realizar ajustes en materias que, aún cuando contienen errores o imprecisiones conceptuales o técnicas, se solucionan por la vía de la interpretación administrativa. Ello, a objeto de evitar que la discusión sobre la propuesta se abra innecesariamente y se retrase su aprobación.



Dicho esto, se señala que el anteproyecto aborda seis grandes temas:

1.- Naturaleza Jurídica de la Comisión.

- Se explicita que la Comisión es un servicio público compuesto por un órgano colegiado y una secretaría ejecutiva.
- Para evitar la confusión entre el servicio público y el órgano colegiado, en todos los artículos que se refieren a este último, se reemplaza la palabra "Comisión" por "Directorio". La denominación se ha recogido de otros servicios públicos que cuentan con entes colegiados de dirección superior, como por ejemplo el Consejo de la Cultura y las Artes.
- Se agrega mención a que el secretario ejecutivo es el jefe de servicio y representante legal.

2.- Régimen de los Directores.

Se establece una dieta de 10 UTM por sesión, con un máximo de 30 UTM mensuales. Ello basado en que el actual régimen ad honorem de los directores es contradictorio con su condición de órgano de dirección superior, con responsabilidades públicas y una alta tasa de sesiones. A juicio del profesor Cordero, éste probablemente será uno de los puntos de mayor discusión con DIPRES, no por su procedencia, sino por el monto. En este punto, la secretaría ejecutiva agrega que la propuesta que a este respecto se envió al MINTRAB, contiene un análisis comparado de instituciones similares en las que se paga dieta a sus directores y, por lo tanto, el monto sugerido es consistente con lo observado en ellas.

3.- Financiamiento de ChileValora.

- Se elimina el 49% como tope máximo de financiamiento a través del MINTRAB, pasando a ser financiado en un 100% a través de ley de presupuesto y transferencia corriente del MINTRAB.
- Se elimina obligatoriedad de los sectores productivos de aportar un porcentaje mínimo de un 10% en el cofinanciamiento de los procesos de competencias laborales.
- Los aportes de los sectores productivos se mantienen como fuentes de ingreso, sin indicador de porcentaje, para permitir flexibilidad, por lo que ChileValora podrá incentivarlos a través de mecanismos administrativos.

4.- Atribuciones de la Comisión respecto de los Evaluadores.

- Se restablece el Registro de Evaluadores, haciendo consistente la norma con la atribución de la Comisión de habilitarlos.
- Se entrega a un Reglamento interno la facultad de establecer requisitos y condiciones para habilitarlos.

5.- Tramitación de Reglamentos

Se elimina la fase de consulta de los reglamentos, atendido que la opinión de los Ministerios que conforman la Comisión debe darse a través de sus representantes en ella,



pues precisamente su rol es traspasar a la dirección superior de esta institución, la política pública del organismo del cual provienen.

6.- Régimen de Inhabilidades asociadas a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

El profesor Cordero señala que las modificaciones descritas anteriormente son correcciones orgánicas que surgen en gran medida de la necesidad de formalizar una serie de certezas que se han ido adquiriendo durante el proceso de instalación, tanto a través de los informes jurídicos realizados, como por el dictamen emitido por Contraloría General de la República. En cambio, la modificación propuesta al régimen de inhabilidades, es la única que toca el corazón estructural del Sistema. Lo que se propone es:

- Explicitar que las OTEC de objeto social único y las OTIC no pueden ser Centros, ya que la ley no lo dice expresamente.
- Eliminar la inhabilidad para que los relatores de instituciones de formación y/o capacitación puedan ejercer como evaluadores, en el entendido que el mercado de los evaluadores es pequeño y esta restricción puede hacerlo inoperante.
- Eliminar el régimen de inhabilidades que impide evaluar y certificar a los propios egresados o a los egresados de entidades relacionadas, en el caso de CFT, IP, Universidades y gremios que tienen instituciones de formación o capacitación relacionadas.

Para un mejor análisis de lo que se propone, el profesor Cordero recuerda que el proyecto de ley en su redacción original contenía una regla de inhabilidad absoluta o separación total entre las funciones de formación y capacitación y las funciones de certificación. Lo que se buscaba evitar era la posibilidad de integración vertical, los subsidios cruzados o prevenir cualquier forma de conflicto de interés entre estas instituciones, que pudiere afectar la imparcialidad del Sistema, asumiendo que ahí había un conflicto de interés per se entre el que forma y el que certifica. Además, se buscaba un efecto expansivo, impidiendo que las instituciones de formación y de capacitación pudieren constituir centros a través de sus grupos empresariales o entidades relacionadas.

Pero durante la tramitación del proyecto en el Senado, la regla se relativizó, pasando de una de inhabilidad absoluta a una regla de incompatibilidad sólo respecto de los propios egresados. Es decir, las instituciones de formación e instituciones de capacitación u otras que desarrollen otras actividades de capacitación o de formación financiadas con fondos públicos, pueden ser acreditadas por la Comisión como Centros, pero con la expresa limitación de no ejercer la función de certificación respecto de sus propios egresados o de los egresados de las instituciones de formación o capacitación con las que conformen un mismo grupo empresarial o estén relacionadas. Por su parte, por el efecto expansivo, los centros acreditados, no pueden evaluar o certificar a los egresados de sus entidades relacionadas.

Finalmente, la propuesta del anteproyecto es eliminar el régimen de inhabilidades antes descrito, dejando sólo la prohibición y limitantes para las OTEC de giro único y para las OTIC. Con ello, las instituciones de formación y capacitación que decidan constituir Centros, podrán evaluar y certificar las competencias laborales de sus egresados o de los egresados de las entidades relacionadas.



El fundamento de esta modificación es el supuesto de que el actual régimen de inhabilidades está generando un desincentivo para entrar al mercado de la certificación de instituciones prestigiosas de formación y de asociaciones gremiales que han participado activamente en las experiencias de certificación, y puede fomentar la colusión para eludir la prohibición.

Concluye la presentación del abogado Luis Cordero y se abre la discusión.

En primer término, los directores coinciden en que los primeros cinco temas abordados por el anteproyecto responden a necesidades reales que ya han sido identificadas y que impactan directamente en la gestión del Sistema. Respecto del punto seis, relativo al régimen de inhabilidades, se expresan diferentes opiniones.

El señor Ulloa señala que no dispone de antecedentes suficientes como para formarse una opinión en esta materia, ni ha tenido los espacios para consultar con otros actores acerca de los efectos que esta modificación podría tener.

La secretaria ejecutiva agrega que efectivamente, al no tener centros acreditados, no se puede hablar desde la experiencia, pero sí se han sostenido conversaciones con representantes de distintas instituciones de educación superior que han manifestado que, bajo este régimen de inhabilidades, el mercado de la certificación no les resulta atractivo.

El señor Morales, por su parte, señala que la sensación que existe es que en la industria de la capacitación hay un problema grave de relaciones verticales, que siempre se ha criticado y nunca se ha asumido seriamente. En su opinión, si no se hace algo para que esa relación vertical no siga reforzándose, se le está haciendo un flaco favor a un sistema que requiere la mayor transparencia para funcionar adecuadamente. Desde este punto de vista, aunque no tiene una respuesta específica a la problemática de las inhabilidades, cree que hay que ser muy cuidadosos a la hora de buscar soluciones, pues finalmente se puede provocar un impacto negativo a causa de esas relaciones verticales.

El señor Ovalle opina que se presenta un dilema entre la integración vertical y la colusión, porque, a su juicio, si no se cambia el régimen de inhabilidades, habrá colusión entre las instituciones de similar naturaleza para poder operar en el mercado de la certificación. Agrega que el problema de la capacitación no es la verticalidad, sino que la calidad no es buena, a pesar de la gran cantidad de recursos que se manejan, por lo tanto la preocupación debe apuntar a cómo evitar que ello se reproduzca en el mercado de la certificación. A ese respecto, cree que el hecho de que ChileValora otorgue un sello de calidad a la certificación, disminuye en gran medida el riesgo.

El señor Lyon recuerda que este régimen de inhabilidades tiene su origen en el temor que existía a que la cuestionada industria de las OTEC ingresara a este sistema, pero que hay que tener presente que ChileValora tiene facultades de supervisión y sanción respecto de los centros y que esto es una fortaleza que debe traducirse en el ejercicio de una potestad que garantice la calidad. Considerando que hay capacidad de control, a su juicio la verticalidad deja de ser una amenaza y desde ese punto de vista no le ve sentido a mantener un régimen de inhabilidades que puede provocar que instituciones con gran capacidad instalada decidan no entrar, en circunstancias que el sistema requiere de esa infraestructura.



El señor Godoy, por su parte, recuerda que el directorio tenía un acuerdo que era impulsar una agenda de modificación legal respecto de temas orgánicos y de gestión, sin entrar al corazón del sistema porque no había experiencia práctica que permitiera tener una opinión fundada.

La secretaria ejecutiva explica que ello es efectivo cuando se optó por una lógica de plantear, en un primer momento, una agenda que abordaba sólo temas de fácil resolución, y en un segundo momento, una agenda con temas sustantivos y de mayor complejidad. Sin embargo, se decidió incorporar este tema luego que el abogado del MINTRAB, Francisco del Río, recomendara como estrategia plantear una sola agenda completa, aunque en el camino hubiera que separar los temas de más difícil resolución.

El señor Godoy señala que, más allá de lo táctico, éste es un tema demasiado profundo, respecto del cual no es razonable generar una posición seria un día antes de que sea visto por el Ejecutivo. A su juicio, no se puede presentar una propuesta basándose en problemas aparentes o posibles y no hay un espacio real que permita fundamentarla en estos momentos.

El señor Morales coincide con lo anterior y propone que el anteproyecto que se envíe a la Ministra del Trabajo incluya los cinco primeros puntos respecto de los cuales hay acuerdo, dejando el régimen de inhabilidades para un mayor análisis y discusión. Además, recuerda que en el reglamento de centros que se encuentra en actual tramitación, se trató de acotar el concepto de egresado y de relator, precisamente para moderar el impacto que el régimen de inhabilidades puede tener, por lo que la solución podría darse por la vía reglamentaria mientras el tema se sigue discutiendo con mayores insumos y antecedentes que permitan adoptar una opinión formal al respecto.

El señor Lyon señala que éste es un tema que ha estado presente desde un principio en los análisis y discusiones de esta Comisión e insiste en la importancia de ponerlo sobre la mesa. Si en el camino se detecta que la modificación no tiene viabilidad, habrá que despejarlo, pero para ello es importante abrirse a la reflexión y buscar una solución que sea favorable para el sistema.

Atendido que no hay acuerdo sobre este punto, los directores deciden que la propuesta que se entregará al MINTRAB incluirá sólo los primeros cinco puntos, pero que se informará que el régimen de inhabilidades está siendo discutido para evaluar la posibilidad de realizar modificaciones en el mediano plazo.

En el cuarto punto de la tabla, sobre Varios, se informan los siguientes temas:

1.- Evento de Lanzamiento de Primeros Proyectos de Competencia Laboral. Tal como fue informado en la sesión anterior, el 26 de mayo, a las 09:00 horas, se realizará un evento con el objetivo de dar a conocer la conformación de los primeros Organismos Sectoriales impulsados en el marco de los proyectos de competencia laboral ChileValora. A la fecha ya han confirmado su participación 111 personas, entre ellas la Ministra del Trabajo y representantes de los Ministros de Educación y Economía.

2.- Estado de Avance en la tramitación de documentos relevantes.

- Decreto que aprueba Convenio de Desempeño 2011 con Mintrab. De acuerdo a la información obtenida al día de hoy, fue firmado por la Ministra del Trabajo y se



encuentra en trámite de transcripción y numeración en la Subsecretaría, luego de lo cual se ingresa a CGR para toma de razón. La secretaria ejecutiva señala que, atendido que la tramitación del decreto en Contraloría puede tardar varios meses, se está evaluando la posibilidad de solicitar al Subsecretario del Trabajo que, en uso de sus facultades, autorice la transferencia de recursos a ChileValora con el solo ingreso del decreto a CGR, sin esperar el trámite de toma de razón. Ello, considerando que el presupuesto ya fue tomado de razón y por lo tanto si hubiere observaciones respecto del convenio de desempeño, éstas no serán respecto del monto a transferir.

- Reglamento de Acreditación de Centros. Sigue en la Subdirección de Racionalización y Función Pública de DIPRES. La abogada que lo revisó informó que ya derivó su informe a las autoridades y se está a la espera de que sea visado por el jefe de esa subdirección, luego de lo cual se devuelve al sectorialista, quien lo envía a la Directora de Presupuesto. Visado por ella, se despacha a firma del Ministro de Hacienda.
- Propuesta de Aranceles de Acreditación. Fue ajustada por la Secretaría Ejecutiva y está siendo enviada dentro de esta semana a la División Jurídica del MINTRAB para que se dicte la Resolución que los aprueba, la que debe ser previamente aprobada por el Ministerio de Hacienda.

3.- Entrega de documentos comprometidos. Conforme a las solicitudes efectuadas en la sesión anterior, se entrega a los directores en sus carpetas los siguientes documentos:

- Informe de avance al 24 de mayo de 2011, de personas evaluadas y certificadas por Sence, con cargo a su presupuesto 2010.
- Listado de entidades ejecutoras de los proyectos de competencias laborales.
- Listado de organismos del sector público que integran los OSCL, señalando en qué casos aún no se ha realizado cabalmente la integración de este actor.

4.- Calendario de Próximas Sesiones. Se propone postergar la próxima sesión ordinaria, que correspondía realizar el 2 de junio, para el jueves 9 de junio. Se aprueba.

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

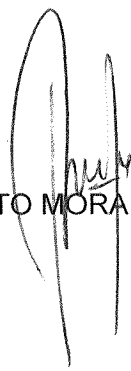
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

ARTURO LYON PAROT

VÍCTOR ULLOA ZAMBRANO

ANDRES OVALLE LETELIER

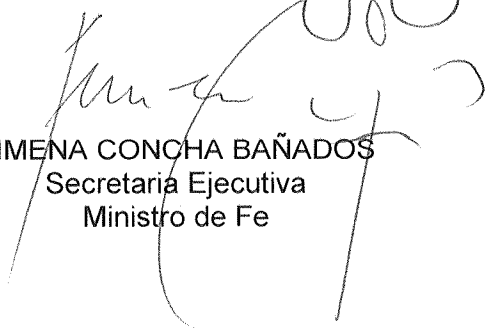
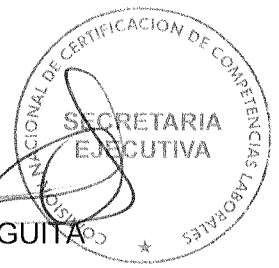
ROBERTO GODOY FUENTES



ROBERTO MORALES FARIÁS



JORGE HERMANN ANGUITA



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe