

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 44.080

Jueves 20 de Febrero de 2025

Página 1 de 8

Normas Generales

CVE 2611406

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo / Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

APRUEBA LAS NORMAS REGLAMENTARIAS QUE REGULAN EL FUNCIONAMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES

(Resolución)

Núm. 53 exenta.- Santiago, 7 de febrero de 2025.

Vistos:

La Ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, y la Ley N° 21.666, que la modifica; el decreto supremo N° 137, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento que regula a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; en la resolución exenta N° 136 de 2010 y la resolución exenta N° 81 de 2015, de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que aprueba y modifica, respectivamente, el reglamento para el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales; el acuerdo N° 1.274 del órgano colegiado de esta Comisión, adoptado en su centésima sexagésima octava sesión ordinaria, de 27 de noviembre de 2024; en la resolución N° 7, de 2019, que fija normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón y la resolución N° 14, de 2023, la cual determina los montos en unidades tributarias mensuales, a partir de los cuales los actos que se individualizan quedarán sujetos a toma de razón y establece controles de reemplazo cuando corresponda, ambas de la Contraloría General de la República; y las facultades que me confiere el artículo 9, de la ley N° 20.267.

Considerando:

- Que, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, creado por ley N° 20.267, 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 cuentan o no con un título o grado académico; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.
- Que, el Sistema está integrado por tres componentes: la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Que, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales son instancias estratégicas de diálogo social, coordinación y consenso, integradas por los actores más representativos de los distintos sectores productivos, cuyo objeto es examinar la situación de competencias laborales de su sector, con perspectiva de mediano y largo plazo, para abordar y anticipar las brechas entre oferta y demanda de capital humano.
- Que, el 20 de abril de 2024, se publicó la ley N° 21.666, que introduce una serie de modificaciones a la ley N° 20.267, entre otras, fortaleciendo el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, ampliando sus facultades y otorgándoles permanencia en su funcionamiento.
- Que, conforme al artículo 14 de la ley N° 20.267, en su inciso final, le corresponde a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecer las normas reglamentarias que regularán el funcionamiento de los Organismos Sectoriales.

CVE 2611406

Directora (S): Pamela Urrea Sepúlveda
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

6. Que, según consta en el acta respectiva, mediante acuerdo número mil doscientos setenta y cuatro, adoptado en su centésima sexagésima octava sesión ordinaria, celebrada con fecha 27 de noviembre de 2024, el órgano colegiado de esta Comisión aprobó la nueva normativa que regulará el funcionamiento de los Organismos Sectoriales.

Resuelvo:

Primero: Apruébanse las siguientes normas reglamentarias que regularán el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales:

TÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente Reglamento establece las normas que regularán el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, de conformidad con los preceptos de la ley N° 20.267.

Artículo 2. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) Unidades de Competencias Laborales: 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.
- b) Perfil Ocupacional: es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales relevantes para una determinada área ocupacional u oficio en un sector productivo determinado, alineado a los niveles del Marco de Cualificaciones para la formación técnico profesional establecido en el artículo quinto transitorio de la ley N° 21.091, sobre Educación Superior.
- c) Sector productivo: es una actividad económica o conjunto de actividades, según el tipo de proceso que se desarrolle, relacionadas con la producción, distribución y comercio de bienes y servicios por parte de los diferentes agentes económicos. Para los efectos del presente Reglamento, dentro de la expresión sector productivo se entenderán comprendidos los empleadores, trabajadores y entidades públicas relacionadas con la actividad económica de que se trate.
- d) Subsector: área de actividad económica especificada en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales acreditadas por la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- e) Proyecto de competencias laborales: conjunto de actividades coordinadas que se desarrollan en un período de tiempo y presupuesto definidos, con el objetivo de levantar o actualizar uno o varios perfiles ocupacionales en el marco del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- f) Levantamiento, generación o identificación de competencias: proceso que permite establecer cuáles son las competencias necesarias para que un individuo cumpla satisfactoriamente una función laboral.
- g) Acreditación de competencias o acreditación de perfiles: reconocimiento formal por parte de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de un perfil ocupacional y las unidades de competencias laborales que lo componen, y su posterior incorporación al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.
- h) Actualización de perfiles: proceso de revisión de perfiles previamente acreditados por la Comisión, para el análisis de su vigencia y la realización de los ajustes necesarios en función de los cambios tecnológicos, del proceso de trabajo, del mercado laboral u otros.
- i) Certificación de Competencias Laborales: corresponde al proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación.
- j) Marco de Cualificaciones para la formación técnico profesional: es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Dicho instrumento debe contribuir a promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; a la articulación entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y no formal y a la articulación de las demandas del mundo del trabajo y la sociedad con la oferta formativa y educativa.

k) Prospección Laboral: estudio de posibilidades futuras de cambios en el mercado laboral, en base a un conocimiento detallado y sistemático del presente, así como de las tendencias recientes y emergentes.

Artículo 3. Las referencias que se hacen en este reglamento al Sistema, la Comisión, los OSCL, las UCL y la ley, deberán entenderse efectuadas, respectivamente, al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, a las Unidades de Competencias Laborales y a la ley N° 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

TÍTULO II De sus atribuciones y funciones

Artículo 4. Los OSCL son instancias estratégicas de diálogo social, coordinación y consenso, integradas por los actores más representativos de los distintos sectores productivos, cuyo objeto es examinar la situación de competencias laborales de su sector, con perspectiva de mediano y largo plazo, para abordar y anticipar las brechas entre oferta y demanda de capital humano.

Artículo 5. Los OSCL deberán definir y proyectar la participación de su sector o actividad económica en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, para lo cual, tendrán las siguientes atribuciones y funciones:

a) Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, que den consistencia al Sistema.

b) Solicitar a la Comisión la acreditación de Unidades de Competencias Laborales nuevas y actualizadas, y proponerle su adquisición. Para estos efectos, les corresponderá identificar los perfiles ocupacionales y/o unidades de competencia laboral prioritarios para el sector al que representan, validarlos, solicitar su acreditación, y velar por la vigencia y actualización de estos, en línea con las necesidades actuales y futuras del mismo, así como con los insumos que provengan de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral.

c) Proveer información sobre los requerimientos de capital humano del sector productivo al que representan, así como definir los requerimientos para la capacitación, formación y certificación de cada perfil ocupacional, considerando los niveles establecidos por el Marco de Cualificaciones para la formación Técnico Profesional.

d) Propiciar la certificación de competencias laborales y la búsqueda de financiamiento para ello.

e) Realizar todas aquellas actividades necesarias para cumplir sus fines.

Artículo 6. Para el cumplimiento de sus funciones, los OSCL contarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Comisión, a través de una Secretaría Técnica dispuesta para estos efectos, que colaborará tanto en la etapa de conformación o reconfiguración, como posteriormente en su instalación y funcionamiento.

El rol de Secretario/a Técnico/a será desempeñado por un/a funcionario/a de la Comisión y su función principal será organizar y facilitar las actividades propias de los OSCL, asegurando el correcto desarrollo de sus sesiones, la implementación de los acuerdos y el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

Asimismo, la Secretaría Técnica tendrá la responsabilidad de gestionar la agenda de trabajo, redactar y custodiar las actas de las reuniones, proporcionar asesoría técnica y facilitar la operación de las Mesas de Diálogo Sectoriales, siempre con el objetivo de promover el diálogo tripartito y asegurar la eficacia de las decisiones adoptadas por el OSCL.

Artículo 7. La Comisión podrá convocar a los OSCL a participar en actividades que se enmarquen en su Política de Cooperación Internacional, para lo cual y siempre previa invitación de la Comisión, los OSCL podrán participar en actividades conjuntas con organizaciones extranjeras y/u organismos internacionales, tales como seminarios, talleres, conferencias y proyectos de investigación, que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades institucionales y técnicas en materia de competencias laborales, así como al intercambio de información, buenas prácticas y experiencias relacionadas con la identificación, definición y actualización de perfiles de competencias laborales.

Asimismo, los OSCL podrán ser exhortados por la Comisión para explorar oportunidades de colaboración para el desarrollo y la implementación de estándares y procedimientos de evaluación que faciliten la movilidad laboral, así como el reconocimiento de las competencias adquiridas en diferentes contextos nacionales e internacionales.

TÍTULO III De la conformación

Artículo 8. Los OSCL deberán estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, de los empleadores y de los trabajadores relacionados con un sector productivo.

Le corresponderá al órgano colegiado de la Comisión aprobar la composición del OSCL, velando por su adecuada representatividad y tripartismo.

Artículo 9. La convocatoria para conformar por primera vez un OSCL se realizará por la Comisión, a solicitud de una o más organizaciones interesadas, o de oficio.

Respecto de los OSCL ya conformados, en caso de existir interés en integrar a uno o más nuevos actores, se deberá realizar una solicitud por escrito de cualquier integrante activo del OSCL, o de oficio por la Comisión. Para la incorporación de el o los nuevos integrantes, se requerirá acuerdo del órgano colegiado de la Comisión.

Sin perjuicio de ello, los OSCL deberán tener una cantidad de integrantes que resulte acorde al tipo y tamaño del sector productivo o actividad económica de que se trate, y que asimismo no dificulte la búsqueda de consensos y acuerdos en la toma de decisiones que le atañan.

Artículo 10. La Comisión velará por que las organizaciones que integren los OSCL sean efectivamente representativas de sus respectivos sectores. No obstante, la Secretaría Técnica podrá proponer al órgano colegiado de la Comisión convocar a organizaciones que no sean las más representativas, en aquellos casos en que las que hayan sido formalmente convocadas, desistan de participar, o no manifiesten su voluntad de integrar el respectivo OSCL dentro del plazo otorgado para estos efectos.

En aquellos sectores productivos en que no existan organizaciones representativas de trabajadores o de empleadores, o cuando, por las características de un sector específico, resulte dificultosa su identificación, la Comisión utilizará criterios flexibles para convocar a su integración, conforme a los criterios señalados en el artículo siguiente, procurando siempre y en todo caso la efectiva realización del diálogo social.

Artículo 11. En su integración, los OSCL deberán tender a una base amplia de participación, incluyendo tanto a grandes actores de su sector o actividad económica como a aquellos de menor tamaño.

Respecto de los representantes de la Administración Central del Estado, se convocará, preferentemente, a aquellos organismos que cuenten con potestades regulatorias, ya sea que ello se manifieste a través de atribuciones directivas, resolutivas, fiscalizadoras, sancionadoras, consultivas u otras.

Se propenderá a que las personas que integren los OSCL, tengan atribuciones decisorias en las organizaciones a las que representan, que les permitan validar directamente los acuerdos y decisiones que se adopten en dicha instancia. Asimismo, será fundamental la continuidad temporal en la labor de los representantes, evitando excesivas rotaciones que afecten tanto la efectiva participación como el funcionamiento del propio OSCL.

Artículo 12. La integración de los OSCL deberá orientarse en torno a que los actores que participen respondan a uno o más de los siguientes criterios:

1. En el caso de las organizaciones sindicales u otros tipos de organizaciones de trabajadores, se convocará a aquellas que agrupen la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras vinculados con una actividad económica específica.
2. En caso que no existan organizaciones sindicales u otras asimilables que representen a los trabajadores en un determinado sector o actividad productiva, dicha representación podrá, excepcionalmente, ser asumida por organizaciones de la sociedad civil, agrupadas en torno a una determinada actividad productiva.
3. Respecto a las asociaciones gremiales u otros tipos de organizaciones que representen a empleadores, se convocará a aquellas que agrupen la mayor cantidad de empresas vinculadas con

una actividad económica específica. En segundo lugar, su representatividad se podrá medir también de acuerdo a la cantidad de personas que se desempeñen en el respectivo sector productivo. Por último, se podrá ponderar la representatividad de las organizaciones de empleadores de acuerdo con la capacidad potencial que tengan de evaluar y certificar las competencias laborales de sus trabajadores, socios, afiliados, colaboradores, etc.

4. Se podrá propender a que también integren los OSCL entidades que representen tanto a empleadores como a trabajadoras y trabajadores de empresas, tanto de gran tamaño, como también medianas, pequeñas y microempresas, en la medida que con ello no se menoscabe la representatividad en los términos planteados en el presente reglamento.

Para la determinación de la representatividad, la Comisión solicitará la información oficial que proveen los órganos de la Administración del Estado que sean competentes.

Artículo 13. Si un OSCL incumple de manera reiterada las funciones que tanto la ley como el presente reglamento le asignan, la Comisión podrá convocar a su reconfiguración, en aras de establecer una integración que permita el funcionamiento del mismo y el cumplimiento de sus objetivos, siempre en el marco de la efectiva materialización del diálogo social tripartito.

TÍTULO IV Normas de Funcionamiento

Artículo 14. Una vez conformados, los OSCL funcionarán permanentemente, a través de reuniones periódicas de trabajo, sean presenciales o telemáticas, o mediante otros mecanismos de participación que permitan conocer y oír la opinión de los diversos actores que los integren, resguardando siempre y en todo caso, la composición tripartita del organismo y procurando que las decisiones adoptadas sean inclusivas y representativas, fruto de un diálogo razonado y de una búsqueda cooperativa del interés general.

Artículo 15. Para que los OSCL puedan cumplir los fines para los cuales han sido concebidos, las entidades que participen en ellos deberán mostrar capacidad y disposición para dialogar de manera constructiva, llegar a acuerdos y buscar soluciones consensuadas respecto de los desafíos de capital humano de la actividad económica que representan, y, en general, respecto de todas aquellas materias respecto de las cuales se requiera su pronunciamiento y/o análisis.

Asimismo, los integrantes de los OSCL deberán ejercer sus roles de manera respetuosa, tanto para con el resto de los integrantes como para con el personal de la Comisión con el que se relacionen, de manera de contribuir a una atmósfera proclive a lograr acuerdos en el marco del diálogo social tripartito.

Los integrantes de los OSCL, durante su desempeño como tales, tendrán como deber observar una conducta apegada a la probidad y ética públicas, evitando incurrir en acciones que puedan afectar los intereses de los demás miembros del OSCL o el funcionamiento del Sistema, así como la función pública y/o la imagen de la Comisión.

Artículo 16. Los OSCL podrán reunirse mediante dos tipos de sesiones:

a) Sesiones ordinarias: son aquellas programadas según el calendario de sesiones del OSCL. Existirá un calendario anual y tabla de contenidos de sesiones, siendo de responsabilidad de la Secretaría Técnica su publicación para dicho período. En cada ejercicio anual, el OSCL propenderá a sesionar, a lo menos, cada cuatro meses, debiendo aumentar dicha periodicidad cuando proyectos de competencias laborales se encuentren en ejecución;

b) Sesiones extraordinarias: podrán ser solicitadas por cualquier organización integrante del OSCL a la Comisión, para revisar contingencias o temáticas fuera de las ya establecidas dentro de la tabla anual de sesiones.

Las sesiones del OSCL serán citadas por la Secretaría Técnica con una antelación mínima de cinco días hábiles. La citación se hará por escrito y dirigida al correo electrónico que hayan fijado los/as integrantes del OSCL al momento de asumir el cargo. En casos urgentes, el OSCL podrá ser convocado a sesión extraordinaria sin la antelación antes señalada, con al menos veinticuatro horas de anticipación a la sesión.

La citación deberá contener el temario de la reunión, indicando quién efectuó la convocatoria.

Artículo 17. Los OSCL podrán elaborar y adoptar un protocolo de funcionamiento interno que detalle explícitamente las metodologías y procedimientos para sus sesiones, procesos de votación y toma de acuerdos. Este protocolo podrá incluir las frecuencias mínimas de reuniones, sus mecanismos de registro, los mecanismos de votación, las formas de resolver disputas o desacuerdos, y cualquier otra materia atinente al quehacer de los OSCL.

El protocolo deberá, asimismo, asegurar que los OSCL operen de manera transparente, eficaz y democrática, promoviendo la integración y representatividad de todas las partes interesadas, en base a los principios del diálogo social tripartito.

En forma previa a su adopción, el protocolo deberá ser informado a la Comisión, pudiendo ésta formular observaciones.

Artículo 18. Cada OSCL elegirá a un coordinador, entre las organizaciones que lo integran, el que deberá representar al OSCL durante su periodo, liderando las acciones ante la Comisión y los actores relacionados con las temáticas de trabajo, ya sea en los procesos de proyectos y certificación de competencias laborales, como en cualquier otra gestión que se le encomiende, dentro de las labores propias del OSCL.

El cargo de coordinador lo ejercerán rotativamente entidades que representen a los distintos estamentos del OSCL, siendo de resorte de cada estamento definir a la organización que ejercerá dicha labor en representación del mismo, sea por votación, por acuerdo u otra modalidad.

El coordinador deberá ser elegido con al menos un voto por estamento, y ejercerá su cargo durante un año, pudiendo ser reelegido por un período adicional. La elección se realizará por primera vez en la sesión de conformación del OSCL, y luego anualmente en la última sesión ordinaria del año anterior a la vigencia del cargo en el OSCL. En caso de que no sea posible realizar la elección en dicha instancia, ésta se realizará en la primera sesión del año siguiente.

Artículo 19. Los OSCL podrán organizarse en Mesas de Diálogo Sectoriales, que son instancias convocadas por estos, a iniciativa propia o a requerimiento de parte, con el único fin de identificar, discutir y definir perfiles ocupacionales y sus unidades de competencias laborales. Como tal, serán esencialmente transitorias y su existencia se extenderá hasta la conclusión del debate del proyecto que las ocupa, presentando éste para la validación del OSCL respectivo.

El quehacer de las Mesas de Diálogo Sectoriales corresponderá a actividades dentro de un subsector productivo, con foco en el levantamiento de información relevante para los proyectos de competencias laborales. Su composición puede o no coincidir con la del OSCL que las ha convocado, pudiendo siempre considerar la invitación a diferentes actores del sistema económico, laboral o formativo, para una mejor comprensión de los temas que las ocupan.

Cuando resulte necesario, las Mesas de Diálogo Sectorial podrán tener una expresión territorial, por lo que deberá procurarse que los actores que participen provengan de distintas zonas geográficas del país.

En todo aquello en que no se señalen reglas específicas de funcionamiento para las Mesas de Diálogo Sectoriales, éstas funcionarán de acuerdo a las normas dispuestas para los OSCL, particularmente en lo referido a coordinación, formas de votación, promoción del debate y del consenso.

Artículo 20. En aras de propender al fortalecimiento del diálogo social tripartito en el seno de los OSCL, éstos deben buscar que sus acuerdos se logren mediante el consenso de sus integrantes, entendiendo por tal, un proceso de decisión que busca generar una voluntad común, a través de una deliberación razonada entre las partes, en que, mediante la ponderación y un cierto equilibrio de intereses entre eventuales mayorías y minorías, se adquieren compromisos u obligaciones entre las partes, que faciliten la cooperación en el cumplimiento de las funciones que les asigna la ley, como asimismo, del interés general.

En el caso de que no se logre llegar a consenso para la adopción de determinados acuerdos, se procederá mediante votación por mayoría simple, para cuyos efectos tendrá un voto el estamento de trabajadores, un voto el estamento de empleadores, y un voto el estamento del Estado.

Cuando un estamento esté integrado por más de una organización, su voto será decidido al interior del mismo, por mayoría simple de las instituciones que lo integran.

Sin perjuicio de lo anterior, los OSCL podrán establecer en sus protocolos internos mecanismos de votación que difieran de lo señalado en el inciso anterior, respetando la igual participación de cada estamento.

Artículo 21. A más tardar durante el mes de julio de cada año, los OSCL deberán presentar un informe de las actividades ejecutadas durante el año inmediatamente anterior, en el ejercicio de las funciones que les asignan los artículos 14° de la ley y 5° del presente reglamento.

Le corresponderá al propio OSCL definir la forma a través de la cual deberá dar cumplimiento a esta obligación.

TÍTULO V

Sobre las facultades asociadas a los perfiles ocupacionales

Artículo 22. Para llevar a cabo el proceso de generación, adquisición y actualización de unidades de competencias laborales, la Comisión deberá solicitar la participación de los sectores relacionados, por intermedio de un OSCL, cuya opinión deberá ser oída para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4°, letra d), de la ley.

Los sectores productivos y las organizaciones de trabajadores podrán requerir a la Comisión, por escrito, el inicio del proceso de identificación de unidades de competencias laborales por intermedio de estos organismos sectoriales.

Artículo 23. En el ejercicio de esta facultad, los OSCL deberán regirse por los siguientes principios:

a) Orientación a la Demanda. Los perfiles ocupacionales deben responder siempre a la existencia de una necesidad real del mercado del trabajo en algún sector productivo, para garantizar su uso y pertinencia.

b) Universalidad. Los perfiles ocupacionales deben reflejar un estándar común de una función laboral al interior de un sector productivo, permitiendo la mayor movilidad de las personas y garantizando su portabilidad, sin perjuicio de las diferencias sectoriales o territoriales que pudieran ser consideradas.

c) Validez Sectorial. El valor de los perfiles ocupacionales radica en el reconocimiento y consenso que los actores representativos de un sector productivo les otorguen.

d) Transparencia. El Sistema debe garantizar el acceso oportuno y ágil de todos los actores claves a la información relacionada con los perfiles ocupacionales y sus procesos asociados.

e) Calidad. El Sistema debe resguardar el cumplimiento de criterios y metodologías que garanticen la calidad de los perfiles acreditados por la Comisión, con la debida flexibilidad según las distintas realidades ocupacionales.

Artículo 24. Para que la Comisión pueda destinar recursos al cofinanciamiento del levantamiento, adquisición, actualización y/o validación de unidades de competencias laborales, el sector productivo deberá contribuir a lo menos con un 10% del gasto de cada una de ellas.

Los aportes de los sectores productivos participantes deberán ser efectuados a la Comisión mediante la celebración de un convenio de colaboración, que se firmará entre la Comisión y una o más personas jurídicas que representen al sector productivo y que concurran al cofinanciamiento del proyecto.

Artículo 25. La Comisión podrá convocar al proceso de presentación de proyectos de competencias laborales, cuando sea necesario conforme a su plan de trabajo institucional y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, debiendo informar en cada convocatoria de las condiciones, requisitos, metodología y plazos del proceso.

Corresponderá al órgano colegiado de la Comisión aprobar los criterios o focos estratégicos que guiarán la convocatoria.

En todo caso, los OSCL podrán presentar un proyecto de competencias laborales en cualquier momento y fuera del marco de una convocatoria, en la medida que no soliciten el cofinanciamiento de la Comisión para ello.

Artículo 26. Los OSCL deberán propiciar un trabajo articulado con otros OSCL, particularmente en lo que respecta a la identificación y actualización de los estándares de competencias laborales, cuando las funciones y actividades laborales tengan un carácter intersectorial o sean válidas para más de un sector. En tal caso, los OSCL adoptarán las medidas necesarias para evitar que la validez de dichos estándares se vea limitada a sectores o subsectores específicos.

Artículo 27. La acreditación de los perfiles ocupacionales y de las UCL que los componen, se otorgará exclusivamente por el plazo y en los ámbitos que señale el OSCL en su solicitud.

En forma previa a la fecha de término de la vigencia de los perfiles, la Comisión deberá informar tal situación al OSCL a objeto que éste determine si procede su actualización o una ampliación del plazo de vigencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo transitorio: Los OSCL que, a la fecha de publicación del presente reglamento, se encuentren en ejecución de proyectos de competencias laborales, mantendrán su integración y funcionamiento conforme a la normativa vigente a la fecha en que fueron conformados o reconformados, hasta la total ejecución de dichos proyectos.

Segundo: Derógase la resolución exenta N° 136, de 30 de septiembre de 2010, que aprobó el Reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, y la resolución exenta N° 81, de 1 de abril de 2015, que modificó dicho reglamento.

Anótese, publíquese en el Diario Oficial y archívese.- Ximena Rivillo Oróstica, Directora Ejecutiva, Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

