

NTE

De <mrivas@anace.org.mx>
A: <cofemer@economia.gob.mx>
Fecha 05/08/2005 02:06:03 p.m.
Tema: ANTEPROYECTO FIDEICOMISO DE LOS SISTEMAS NORMALIZADO Y
CERTIFICACION - SEP

600051125

Estimados,

Con referencia a la solicitud de exención de la MIR del anteproyecto "Reglas Generales del Fideicomiso de los Sistemas Normalizado de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia laboral, presentado por la SEP con fecha 12 de noviembre de 2004, y rechazado por esa Comisión con fecha marzo del presente, siendo la intención de este Organismo Certificador, el coadyuvar al mejoramiento del anteproyecto señalado, adjuntamos archivo con un documento que contiene propuesta elaborada por la Asociación de Normalización Aduanera y de Comercio Exterior, A.C. para la parte de Normalización y Certificación de Competencia Laboral:

ATENTAMENTE

ING. MARCELO F. RIVAS

Director General

Asociación de Normalización Aduanera y de Comercio Exterior, A.C.

Empresa Certificada en ISO 9001:2000

(NMX-CC-9001-IMNC-2000) QSR

Certificado No. 36-07-775-2004

Tel: 01 (55) 52 07 - 06 37

Fax: 01 (55) 52 08 - 93 70

NEXTEL 01 (55) 25 85 - 56 83

Cel: 044 55 10 45 59 85

email: mrivas@anace.org.mx



Propuesta de los Organismos Certificadores a las Reglas de Operación de los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

JULIO 2005

TITULO PRIMERO

LOS SISTEMAS DE NORMALIZACIÓN Y DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

CAPÍTULO ÚNICO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Para efectos de las presentes Reglas se entenderá por:

- I. BIECL: Base de Instrumentos de Evaluación de Competencia Laboral;
- II. BNNTCL: Base Nacional de Normas Técnicas de Competencia Laboral;
- III. CONOCER: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales;
- IV. CE: Centro de Evaluación;
- V. IECL: Instrumento (s)de Evaluación de Competencia Laboral;
- VI. NTCL: Norma (s) Técnica (s) de Competencia Laboral;
- VII. OC: Organismo Certificador
- VIII. SCCL: Sistema de Certificación de Competencia Laboral;
- IX. SNCCCL: Sistemas de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral;
- X. SNCL: Sistema de Normalización de Competencia Laboral.

Artículo 2. Los SNCCCL serán desarrollados y coordinados por el CONOCER.

Artículo 3. La operación y desarrollo de los SNCCCL se regirá por los siguientes principios:

- I. Representatividad. La selección de los proyectos de NTCL y su desarrollo se realizará con la participación de los sectores productivos interesados;
- II. Transparencia. Los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencia laboral se basarán en lineamientos técnicos y metodológicos establecidos por el CONOCER, mismos que podrán ser conocidos por cualquiera de los participantes o interesados en los sistemas;
- III. Libre acceso. En los procesos de normalización, evaluación y certificación de competencia laboral, no se impondrán condiciones que siendo ajenas a la competencia de que se trate, puedan excluir a personas por razones de género, edad, escolaridad, capacidades diferentes, grupo lingüístico, cultural o racial, y

- IV. Tercería. Las decisiones sobre la certificación de la competencia laboral serán tomadas por personas diferentes a las que hayan intervenido en el desarrollo de la evaluación de los candidatos, o en su capacitación.

Artículo 4. Obligaciones

Las presentes Reglas son aplicables para todos los actores (CONOCER, Comités de Normalización, Organismos Certificadores, Centros de Evaluación y candidatos) de los Sistemas de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral y los obliga a respetar las funciones que en las mismas se señalan.

Artículo 5. Definiciones

Con objeto de garantizar el entendimiento de los principales conceptos utilizados en la Propuesta de Reglas de Operación del SNCCCL, se establecen los siguientes:

5.1. Acreditación inicial

La acreditación es el proceso por el cual el CONOCER reconoce por primera vez, que un organismo de tercera parte ha demostrado que es competente para realizar actos de certificación y de acreditación de Centros de Evaluación de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral, así como de verificación externa en los procesos de evaluación y verificación interna que realicen las instancias de evaluación en norma correspondiente.

En el caso de Centros de Evaluación, es el proceso por el cual un Organismo Certificador reconoce que una instancia solicitante ha demostrado que es competente para la evaluación del desempeño de los individuos, en una función laboral, de conformidad con una Calificación o Unidad de competencia laboral.

5.2. Ampliación de Acreditación

La ampliación de acreditación constituye una extensión a los Organismos Certificadores acreditados para que puedan realizar acreditaciones a Centros de Evaluación y otorgar certificados en normas técnicas distintas a la obtenida en su acreditación otorgándose la posibilidad al Organismo Certificador de expandir sus servicios.

En el caso de Centros de Evaluación, constituye una extensión a los Centros de Evaluación, acreditados para que puedan realizar procesos de evaluación, en normas técnicas distintas a la obtenida en su acreditación otorgándose la posibilidad al Centro de Evaluación de expandir sus servicios.

5.3. Ausencia de intereses

Se considera ausencia de intereses cuando se crea el organismo candidato con el único fin de ofrecer el servicio de la certificación a un sector o área productiva, y en su constitución participan profesionales que se unen con tal fin.

5.4. Asesoría

Se entenderá como “Asesoría”, la transferencia de la metodología del CONOCER a empresas o instituciones para la realización de actividades de normalización y elaboración de IECL, así como para la capacitación en la gestión de recursos humanos con base en competencia laboral.

5.5. Asistencia Técnica

Se entenderá por “Asistencia Técnica”, la conducción metodológica de grupos técnicos prestada por el CONOCER a lo largo del proceso de normalización y elaboración de instrumentos de evaluación de competencia laboral, así como para la capacitación de la gestión de recursos humanos con base en competencia laboral.

5.6. Centro de Evaluación

Persona moral constituida conforme a las Leyes mexicanas pertinentes, acreditada por un Organismo Certificador, como Centro de Evaluación, cuyo principal objetivo es evaluar la competencia laboral de los candidatos de conformidad con Normas Técnicas de Competencia Laboral, publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

5.7. Certificación de Competencia Laboral

Proceso por medio del cual un organismo de tercera parte (el Organismo Certificador), integrante del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, reconoce y testifica que un individuo ha demostrado, de conformidad con una NTCL, que es competente para una función laboral determinada.

5.8. Certificado de Competencia Laboral

Documento que con características generales y formato único mediante el cual el Sistema de Certificación de Competencia Laboral reconoce formalmente la competencia laboral demostrada por un individuo conforme a una NTCL

5.9. Comité de Normalización de Competencia Laboral.

Conjunto de personas que ante el CONOCER funja como órgano representativo del sector empresarial, social y educativo que pertenezcan a un determinado sector, rama o actividad productiva. La participación en este órgano colegiado tendrá carácter honorífico.

Igualmente pueden ser reconocidos, aquellos comités reconocidos por otras dependencias u organismos oficiales, o especializados del sector correspondiente.

5.10. Competencia laboral

Capacidad para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o el empleador.

5.11. Cuota de derechos

Precio unitario, expresado en días de salario mínimo¹ (DSM) vigente en la zona económica “C”, establecido para cada uno de los servicios de certificación de competencia laboral y de acreditación.

5.12. Equilibrio de intereses

Se considera equilibrio de intereses cuando en su constitución jurídica, el organismo solicitante demuestra, la participación de la representación social o de trabajadores, empresarios y educativa o al menos dos de ellas, es decir sin el predominio de un solo interés.

5.13. Evaluación

Proceso por medio del cual se recogen suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo, de conformidad con una NTCL establecida para una función laboral específica y se determina un juicio sobre si el individuo es competente, o todavía no competente, para esa función.

5.14. Formato Único de Certificado

Documento mediante el cual se reconoce formalmente la competencia laboral demostrada por los individuos, independientemente de la forma en la que fue adquirida, es el documento que ampara la competencia demostrada, de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral, deberá tener características generales y formato únicos.

5.15. Función laboral.

Actividad con valor económico en el mercado de trabajo que puede realizar una sola persona, la cual conduce a un mismo tipo de resultados y se ejerce en centros de trabajo diversos.

¹ El día de salario mínimo fue considerado como un punto de referencia para fijar las tarifas, facilitar su adecuación y modificación de manera uniforme y expedita.

5.16. Instrumento de Evaluación de la Competencia Laboral

Medio que describe las situaciones en las que deberán obtenerse evidencias sobre la competencia de una persona para desempeñar la función laboral de que se trate.

5.17. Norma Técnica de Competencia Laboral

Descripción de lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho y las condiciones en que la persona debe mostrar su aptitud, en términos de resultados, el estándar o patrón del desempeño eficiente de una función laboral, aprobada por el CONOCER, sancionada por los secretarios de Trabajo y Previsión Social, y de Educación Pública y, publicada en el Diario Oficial de la Federación.

5.18. Organismo Certificador. (OC)

Persona moral constituida conforme a las Leyes mexicanas pertinentes, cuyo principal objetivo es certificar competencia laboral y tiene como características autonomía e imparcialidad; que no se encuentra directamente ligada a los procesos de evaluación y capacitación de los individuos que certifica de conformidad con Normas Técnicas de Competencia Laboral, publicadas en el Diario Oficial de la Federación. Requiere para su funcionamiento la acreditación por parte del CONOCER.

5.19. Pago de derechos

Conjunto de cuotas señaladas en la normatividad aplicable, referida a la Certificación de Competencia Laboral.

5.20. Reconocimiento del sector

Es el medio por el cual una organización de carácter colegiado reconoce por escrito, la capacidad técnica y profesional, así como la calidad moral del organismo solicitante para desempeñarse como Organismo Certificador de competencia laboral en el área en la que esa organización ostenta representación.

5.21. Registro Único y Control de la Certificación

El Registro Único y Control de la Certificación es el conjunto de elementos, procedimientos, información y productos que tienen como propósitos actualizar, mantener y resguardar la documentación e información relacionada con los procesos de Acreditación y Certificación de Competencia Laboral desde el ingreso de los candidatos al Sistema de Certificación de Competencia Laboral hasta la emisión del certificado de competencia laboral.

El Registro Único y Control de la Certificación constituye el respaldo y aseguramiento del buen uso de la documentación y la información del SCCL, para lo cual cada

Organismo Certificador lo diseñará, elaborará y pondrá en operación y a disposición de la autoridad correspondiente.

5.22. Renovación de Acreditación

La renovación constituye un refrendo anual de la acreditación otorgada inicialmente y de las ampliaciones otorgadas.

5.23. Sistema de Certificación de Competencia Laboral

El SCCL es el conjunto integrado de elementos y procedimientos que interactúan con el propósito de otorgar reconocimiento formal de la competencia laboral adquirida por los individuos a lo largo de su vida productiva.

5.24. Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL)

Se entenderá por SNCL al conjunto de actores, procesos, procedimientos e interacciones que dan por resultado los estándares de competencia laboral y sus respectivos IECL bajo el concepto de NTCL.

5.25. Verificación Externa

La verificación externa es un mecanismo de aseguramiento de la calidad del SCCL que monitorea y retroalimenta los procedimientos de evaluación y de verificación interna. Este mecanismo permite garantizar que se cumple con los requisitos que permiten a los candidatos, obtener su certificado de Competencia Laboral.

5.26. Verificación Interna

La verificación interna es un mecanismo de aseguramiento de la calidad del Sistema de Certificación de Competencia Laboral que monitorea y retroalimenta el proceso de evaluación. Este mecanismo garantiza que se cumple con los requisitos que le permiten a los candidatos y a los Centros de Evaluación afirmar que la evaluación fue transparente, objetiva, válida y confiable. Asimismo, ayuda al Verificador Externo cumplir con su función.

TÍTULO SEGUNDO

DEL SISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

CAPÍTULO 1. PROPÓSITOS DEL SISTEMA

Artículo 6. El SNCL tendrá los siguientes propósitos:

- I. Desarrollar las NTCL y demás estándares de competencia laboral correspondientes a las funciones laborales en las que los sectores productivos y de servicios del país requieran de referentes para la evaluación y certificación, así como para la transformación de la oferta educativa y de capacitación;
- II. Desarrollar los instrumentos de evaluación que permitan recopilar las evidencias necesarias y suficientes para evaluar la competencia laboral de las personas de manera homogénea y con apego a las NTCL;
- III. Promover el uso de las NTCL en los sectores productivos del país;
- IV. Desarrollar proyectos sectoriales o de industria con empresas representativas o líderes, a fin de que incorporen el modelo de competencia laboral en su gestión de recursos humanos;
- V. Facilitar el diagnóstico de las necesidades y la planeación de actividades de formación y de capacitación para el trabajo en las empresas y en las instituciones educativas públicas y privadas que la impartan;
- VI. Facilitar la movilidad del individuo dentro de los diversos sectores productivos y entre las ocupaciones, así como el avance acumulativo de su formación técnica a lo largo de su vida laboral,
- VII. Impulsar la mejora continua de los productos y servicios de normalización.

Artículo 7. El SNCL se integra por:

- I. El CONOCER, responsable de la vigilancia del Sistema;
- II. Los lineamientos para la operación del Sistema;
- III. Los Comités de Normalización
- IV. Las NTCL;
- V. Los IECL correspondientes a las NTCL;

- VI. Los programas de formación y de actualización para el personal técnico que coordine a los Comités de Normalización, y de los responsables, al interior de los comités, de la elaboración de las NTCL e IECL.

CAPÍTULO 2. DE LOS COMITÉS DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

Artículo 8. Los Comités de Normalización de Competencia Laboral se integrarán con base en los requerimientos de normalización de los sectores productivos, pudiendo existir al interior del comité, uno o más subcomités, de conformidad a los criterios generales, procedimientos y lineamientos que emita el CONOCER.

Artículo 9. Los Comités de Normalización de Competencia Laboral tendrán los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar proyectos de NTCL y sus IECL de las funciones laborales de interés para las empresas de los sectores productivos que representen.
- II. Promover la actualización de las NTCL y de sus IECL cada año, o cuando se presenten cambios en la función laboral o bien, cuando el uso de la NTCL indique la necesidad de modificaciones estructurales o metodológicas.
- III. Consolidar el modelo de competencia laboral en los sectores productivos que representen;
- IV. Implantar la cultura de certificación de competencia laboral en las empresas, organizaciones e instituciones de los sectores productivos que representen, y
- V. Promover el desarrollo de la infraestructura de los servicios de evaluación, certificación y capacitación de la competencia laboral.

Artículo 10. Para el logro de sus objetivos, los Comités de Normalización de Competencia Laboral realizarán las siguientes funciones:

- I. Identificar funciones laborales de su interés para efectos de normalización;
- II. Integrar “grupos técnicos” de trabajadores expertos para el desarrollo de proyectos y actualización de NTCL y sus IE;
- III. Presentar a consideración del CONOCER proyectos de NTCL y/o de actualización;
- IV. Promover y difundir el modelo de competencia laboral, así como el uso de las NTCL como referentes para la evaluación, capacitación y certificación de los trabajadores de los sectores productivos que representen;
- V. Promover la gestión de recursos humanos con enfoque de competencia laboral en las empresas, organizaciones e instituciones de los sectores que representen;

- VI. Proponer NTCL al sector educativo y a las instituciones de capacitación para su uso en los procesos de diseño de cursos basados en competencia laboral, y
- VII. Establecer y mantener actualizada una fuente de información general sobre las principales empresas, organizaciones y/o asociaciones de los sectores que representen.

Artículo 11. El CONOCER brindará apoyo a los Comités de Normalización, bajo los esquemas de Asistencia técnica o Asesoría, definidos en el artículo 5 de estas Reglas Generales.

Artículo 12. Serán responsabilidades de los Comités de Normalización de Competencia Laboral:

- I. Cumplir con los compromisos acordados con el CONOCER en materia de normalización, evaluación, capacitación y certificación de la competencia laboral de los trabajadores de los sectores que representen.
- II. Asegurar que las actividades propuestas estén diseñadas para cubrir necesidades manifiestas;
- III. Asegurar la capacidad técnica de sus participantes para la elaboración de los proyectos de NTCL y de sus IECL;
- IV. Brindar tiempo, disposición y traslado de los integrantes de los grupos técnicos de trabajadores expertos para desarrollar los proyectos nuevos o actualizaciones de NTCL, y de sus IECL, o bien para participar en los talleres de capacitación, en las reuniones de asesoría o de asistencia técnica;
- V. Facilitar, en su caso, el uso de instalaciones o lugares sede para la celebración de reuniones de trabajo, y
- VI. Mantener informado al CONOCER sobre los avances en los programas de trabajo acordados.

CAPÍTULO 3. DE LAS NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Artículo 13. Las NTCL serán desarrolladas por los Comités de Normalización y aprobadas por el CONOCER, sancionadas por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social y, deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo 14. El desarrollo de las NTCL y los IECL se apegarán a los principios de validez y confiabilidad, así como a los criterios técnicos y metodológicos establecidos por el CONOCER, mismos que se darán en las Guías Técnicas correspondientes.

Artículo 15. Las NTCL serán desarrolladas con la participación de trabajadores expertos en la función laboral de que se trate, mismos que se integrarán conforme a lo estipulado en la Guía Técnica respectiva y coordinados por el CONOCER.

Artículo 16. El proceso de elaboración de una NTCL deberá cubrir al menos las siguientes etapas:

- I. Investigación que contenga información cuantitativa y cualitativa sobre la factibilidad de certificación de trabajadores en la NTCL a elaborar, misma que se realizará conforme a lo establecido en la Guía Técnica correspondiente,
- II. Análisis del sector productivo donde se inserta la función laboral, mismo que se realizará de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica correspondiente,
- III. Definición de la estructura de la NTCL y desarrollo de sus componentes, con base en la Guía Técnica correspondiente, por el sector a quien se dirige, y
- IV. Validación de la NTCL.

Artículo 17. Todas las NTCL deberán presentarse en el mismo formato y contener, como mínimo lo siguiente:

- I. Datos generales y de identificación;
- II. Gráfica de su estructura;
- III. Evidencias de producto, desempeño y conocimientos;
- IV. Criterios de Evaluación;

Las características técnicas de cada uno de estos componentes se establecerán en la Guía para la Elaboración de NTCL.

Artículo 18. Por cada NTCL, se desarrollará un IECL base, con apego lo establecido en la Guía Técnica correspondiente.

Artículo 19. El IECL base será diseñado por equipos de trabajadores expertos en la función laboral de que se trate, mismos que se integrarán conforme a lo estipulado en la Guía Técnica correspondiente.

Artículo 20. Los IECL deberán contener los siguientes apartados:

- I. Datos de Identificación;
- II. Instrucciones de aplicación;
- III. Reactivos;
- IV. Hojas de registro, e

V. Instrucciones de calificación.

Artículo 21. El proceso para el diseño del IECL cubrirá las siguientes etapas:

- I. Elaboración de reactivos;
- II. Prueba piloto del diseño;
- III. Validación por aplicación, y
- IV. Retroalimentación y/o ajuste.

Artículo 22. Las NTCL tendrán validez nacional y se integrarán a una base de datos que será administrada por el CONOCER y recibirá el nombre de BNNTCL.

Artículo 23. Las NTCL integradas a la BNNTCL deberán ser actualizadas cada año o a solicitud del Comité de Normalización correspondiente en los siguientes casos:

- I. Cuando la forma de realizar la función laboral de que se trate haya cambiado, o
- II. Cuando el uso de la NTCL indique la necesidad de hacerle ajustes en su estructura o contenido dirigidos a mejorar su capacidad para discriminar la competencia.

CAPÍTULO 4. DE LA BASE NACIONAL DE NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

Artículo 24. La BNNTCL tendrá como objetivo facilitar la administración y el uso de las NTCL, y estará abierta a la consulta de los interesados.

Artículo 25. La formación y actualización de la BNNTCL se realizará con las NTCL aprobadas por el CONOCER, sancionadas por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social y publicadas en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo 26. La BNNTCL estará organizada en áreas, subáreas y niveles de competencia laboral que se definirán de acuerdo a lo que establezca el CONOCER.

Artículo 27. Para su incorporación en la BNNTCL, las NTCL deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Existir propuesta formal del proyecto de NTCL por parte del Comité de Normalización que solicitó su elaboración, acompañándola de documentos que acrediten que fue desarrollada por trabajadores expertos en la función laboral;
- II. Verificación del Proyecto de NTCL, conforme a estas Reglas Generales;

- III. Aprobación por parte del Comité Técnico del CONOCER;
- IV. Sanción de los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, y
- V. Publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo 28. El CONOCER difundirá la actualización de la BNNTCL a través de los medios que considere idóneos.

CAPÍTULO 5. DE LA RECUPERACIÓN DE COSTOS

Artículo 29. La elaboración de NTCL, independientemente de que se desarrolle en la modalidad de Asistencia Técnica o de Asesoría, podrá realizarse en un esquema de recuperación de costos, si así lo acuerdan el CONOCER y el Comité de Normalización correspondiente. En cualquier caso, los términos de la colaboración quedarán precisados por escrito en el Programa de Trabajo que el Comité de Normalización presente ante el CONOCER.

Artículo 30. Las actividades de difusión, formación o capacitación que el CONOCER realice para apoyar los procesos de normalización o la extensión del modelo de competencia laboral podrán ser realizadas en un esquema de recuperación de costos cuyas condiciones serán precisadas por escrito en un Convenio que será firmado por el Secretario Técnico del CONOCER y representantes de la organización de que se trate. El Secretario Técnico podrá eximir de este pago en los casos previstos en el artículo 31.

Artículo 31. Las organizaciones no lucrativas podrán ser eximidas del pago de los servicios de difusión, formación o capacitación que preste el CONOCER, a cambio de acciones dirigidas a la promoción del modelo de competencia laboral. Los términos de dicho intercambio quedarán precisados por escrito en un Convenio de Colaboración que será firmado por el Secretario Técnico y representantes de la organización de que se trate.

TÍTULO TERCERO

DEL SISTEMA DE CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL

CAPÍTULO 1. PROPÓSITOS DEL SISTEMA

Artículo 32. El SCCL tendrá los siguientes propósitos:

- I. Definir el modelo de integración y operación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral,
- II. Garantizar la imparcialidad y objetividad de los procesos de evaluación y certificación de competencia laboral.
- III. Establecer los principios que regulen la expedición de la documentación que certifique la competencia laboral.
- IV. Garantizar el libre acceso e igualdad de oportunidades a todos aquellos que opten por obtener la certificación de su competencia laboral.
- V. Garantizar la calidad del procedimiento por medio del cual un Organismo Certificador es autorizado para participar en el Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

Artículo 33. El SCCL operará con base en las estrategias generales siguientes:

La certificación de la competencia laboral de las personas que en el proceso de evaluación hayan sido determinadas competentes, estará a cargo de los OC previamente acreditados y registrada por el CONOCER;

La evaluación de la competencia laboral de las personas que se interesen por la certificación correspondiente, estará a cargo de los CE previamente acreditados para tal efecto por los OC.

Artículo 34. El SCCL se integra por:

- I. El CONOCER, responsable de la vigilancia del Sistema;
- II. Los OC;
- III. Los CE;
- IV. Los lineamientos para la operación del Sistema;
- V. Las NTCL;

- VI. Los IECL correspondientes a las NTCL;
- VII. Los programas de formación y de actualización para el personal técnico del Sistema; El personal responsable de la evaluación de la competencia laboral en los CE, y
- VIII. El personal responsable del control de la calidad de los procesos de evaluación y de certificación de la competencia laboral, específicamente los Verificadores Externos y los Verificadores Internos.

CAPITULO 2. Niveles de Operación

Artículo 35. El Sistema de Certificación de Competencia Laboral se ha organizado en tres niveles de operación:

- I. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)
- II. Organismos Certificadores
- III. Centros de Evaluación

CAPITULO 3. Funciones

Artículo 36.

Las funciones del CONOCER en materia de certificación son:

- I. Establecer los lineamientos para evaluar y certificar las Normas Técnicas de Competencia Laboral.
- II. Supervisar la aplicación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral que realicen los Organismos Certificadores.
- III. Supervisar la integración, operación y desarrollo del Sistema de Certificación de Competencia Laboral.
- IV. Proponer a la Secretaría de Educación Pública las Reglas para la integración y operación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral.
- V. Vigilar que se cumpla con las disposiciones de las Reglas Generales una vez aprobadas por la Secretaría de Educación Pública.
- VI. Proponer y ejecutar los lineamientos y políticas para la integración y desarrollo del Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

- VII. Aplicar los procedimientos de acreditación para la integración y operación de las organizaciones e instituciones que llevarán a cabo la certificación y la evaluación de competencia laboral.
- VIII. Establecer un sistema que permita el registro, obtención y difusión de información pertinente al Sistema de Certificación
- IX. Las demás que deriven de la naturaleza jurídica del organismo, de las leyes, reglamentos y normas respectivas.
- X. Promover la certificación de la competencia laboral.
- XI. Supervisar la expedición y emisión de certificados de competencia laboral, que realicen los Organismos Certificadores.

Artículo 37. Organismo Certificador (OC)

Las funciones del Organismo Certificador en materia de certificación son:

- I. Garantizar que en la certificación se observe el cumplimiento estricto del conjunto de Normas Técnicas de Competencia Laboral para las cuales ha sido acreditado; de tal forma que los individuos puedan ser certificados ya sea por unidad o calificación de competencia laboral.
- II. Aplicar los procedimientos de acreditación de Centros de Evaluación para realizar la evaluación de competencia laboral y su verificación interna.
- III. Recoger, registrar y remitir a un grupo de dictamen muestras significativas de los reportes de verificación externa e interna de la evaluación realizada a los individuos candidatos a certificar su competencia laboral.
- IV. Desarrollar la función de verificación externa de los procesos de verificación interna y de evaluación de candidatos a certificar su competencia laboral.
- V. Asegurar que el personal que realice la función de verificación externa por parte del Organismo Certificador demuestre su competencia en esas funciones y obtengan la certificación correspondiente.
- VI. Certificar la competencia laboral garantizando que el individuo evaluado es competente en una o varias Unidades o Calificaciones de Competencia Laboral.
- VII. Mantener los registros de los procesos de verificación externa sobre los procesos de evaluación y verificación interna, realizados por los Centros de Evaluación.
- VIII. Establecer un sistema de aseguramiento de calidad del proceso de certificación, de acuerdo con las disposiciones del CONOCER.
- IX. Desarrollar acciones de promoción y publicidad de los servicios que presta en relación con las Normas Técnicas de Competencia Laboral en las que está acreditado o llegue a acreditarse, de acuerdo con las disposiciones del CONOCER.

- X. Asegurar que la acreditación de Centros de Evaluación de competencia laboral sean el resultado de un dictamen que emita un grupo de personas.
- XI. Asegurar que la certificación de competencia laboral siempre cumpla con las disposiciones normativas respectivas.
- XII. Facilitar y colaborar con las supervisiones y auditorias que realice el CONOCER que permitan mejorar la calidad de operación del Organismo Certificador.
- XIII. Expedir y emitir los certificados de competencia laboral de las personas que certifique.

Artículo 38. Centro de Evaluación (CE)

Las funciones del Centro de Evaluación en materia de certificación son:

- I. Realizar evaluaciones de competencia laboral, de acuerdo con la normatividad aplicable.
- II. Garantizar a través de la verificación interna que las evidencias recogidas en el proceso de evaluación correspondan al candidato a la certificación y que se apeguen a las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas.
- III. Realizar procesos de verificación interna que aseguren a los usuarios de la certificación de la competencia laboral el cumplimiento de los criterios de evaluación.
- IV. Colaborar en la verificación externa que realice el Organismo Certificador a los procesos de evaluación y verificación interna.
- V. Cumplir con las recomendaciones que el Organismo Certificador realice, con base en la verificación externa, a los procesos de verificación interna y de evaluación que permita asegurar su transparencia, objetividad y calidad y dentro del marco del SCCL.
- VI. Asegurar que el personal que realice las funciones de verificación interna y de evaluación demuestren su competencia en dichas funciones y obtengan la certificación correspondiente.
- VII. Recoger, registrar y remitir al Organismo Certificador las evidencias obtenidas de la evaluación y de la verificación interna, así como informar con detalle de los resultados y de sus juicios para apoyar el dictamen final y la certificación.
- VIII. Informar a los OC sobre la activación de sus procesos de evaluación a fin de que éstos puedan verificar el cumplimiento de los criterios establecidos por el SCCL.
- IX. Facilitar cuando así se requiera, con las supervisiones y auditorias que realice el Organismo Certificador y/o el CONOCER.

CAPITULO 4. Políticas y Criterios del Proceso de Evaluación de Competencia Laboral

Artículo 39. Políticas

- I. Para el acceso al proceso de evaluación para la certificación no se establecen requisitos de ingreso.
- II. La evaluación está referida a NTCL.
- III. Las evidencias del proceso de evaluación es la observancia directa del desempeño; así como los productos generados, los conocimientos y actitudes de las personas en un sitio de trabajo o en instalaciones similares, durante el desarrollo de una función productiva.
- IV. La evidencia sirve de base para declarar que un candidato es competente o todavía no competente en el desempeño de una función laboral determinada.

Artículo 40. Criterios (Etapas)

El proceso de evaluación está constituido por las siguientes etapas o procedimientos:

- I. Aplicar diagnóstico.
- II. Determinar planes de evaluación.
- III. Aplicar instrumentos de evaluación.
- IV. Integrar portafolios de evidencias.
- V. Emitir juicios de la competencia de los candidatos.
- VI. Orientar a candidatos en relación con su competencia.

Artículo 41. Criterios (Garantías)

El proceso de evaluación debe de garantizar los siguientes criterios:

- I. Transparencia. Los métodos e instrumentos deben ser conocidos por todos los usuarios del SCCL.
- II. Objetividad. La evaluación deberá apegarse a lo que las NTCL establezcan; reflejar el desempeño real del individuo; los instrumentos y técnicas de evaluación deberán ser aplicados de igual forma a todas las personas que lo soliciten y, por lo tanto, deberán obtener resultados similares independientemente de quienes evalúan.
- III. Validez. Los instrumentos y técnicas que se utilicen en la evaluación deberán proporcionar la evidencia suficiente en calidad y cantidad de tal manera que se garantice el cumplimiento de la competencia expresada en la NTCL.

- IV. Confiabilidad. Los instrumentos y técnicas deberán mostrar consistencia cuando distintos Evaluadores, en diferentes sitios, emiten el mismo juicio en relación con la competencia de candidatos en la misma NTCL.
- V. Las evidencias sobre las cuales se basa la evaluación deben:
- VI. Reflejar la competencia que establecen los componentes normativos que integran una NTCL, y de manera fundamental, el desempeño real del individuo; además deben ser recogidas en las condiciones previstas por la NTCL.
- VII. Ser el producto de un individuo que se evalúa y no de un grupo.
- VIII. Proporcionar cantidad y calidad suficientes para formar un juicio conforme a una NTCL, en este sentido, abarcar todos los componentes normativos señalados en la NTCL.

CAPITULO 5. Políticas y Criterios del Proceso de Certificación de Competencia Laboral

Artículo 42. Políticas

- I. El proceso de certificación debe garantizar:
 - a. Equidad e imparcialidad.
 - b. El acceso voluntario y libre para todos los individuos que la soliciten.
 - c. Estar al alcance de todos.
 - d. Confiabilidad.
 - e. El aseguramiento de la calidad.
- II. El CONOCER será el responsable del diseño, elaboración y control del Formato Único de Certificación; tendrá su respaldo en el Registro Único y Control de la certificación.
- III. El Organismo Certificador validará el certificado mediante la firma del funcionario debidamente autorizado.

Artículo 43. Criterios

Para asegurar la calidad de los procesos de evaluación y de certificación, el Sistema de Certificación de Competencia Laboral dispone del proceso de Verificación Interna, el cual es llevado a cabo en los Centros de Evaluación y el proceso de Verificación Externa que se lleva a cabo por los Organismos Certificadores.

Artículo 44. Proceso de Verificación Interna

El proceso de Verificación Interna se integra por tres etapas:

- I. Planear la Verificación Interna del proceso de evaluación de acuerdo con los requerimientos del CE.
- II. Documentar la Verificación Interna de conformidad con el plan correspondiente.
- III. Retroalimentar a los involucrados en el proceso de evaluación, con base en los resultados de la Verificación Interna dentro del marco del SCCL.

Artículo 45. Proceso de Verificación Externa

El proceso de Verificación Externa se integra por tres etapas:

- I. Planear la Verificación Externa de las prácticas de Verificación Interna y evaluación de los Centros de Evaluación.
- II. Documentar la Verificación Externa de conformidad con el plan correspondiente
- III. Proporcionar retroalimentación, asesoría y apoyo al CE

CAPITULO 6. Requisitos para Acreditación de Organismos Certificadores

Artículo 46. Objetivo

Garantizar la calidad del procedimiento por medio del cual CONOCER acredita a los Organismos Certificadores, para realizar actividades de certificación y verificación externa, de conformidad con Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Artículo 47. Requisitos Generales

Los candidatos a Organismos Certificadores deberán demostrar ante el CONOCER que cuenta con:

- I. Garantías de imparcialidad en los procedimientos de acreditación y certificación.
- II. Capacidad técnica y personal competente.
- III. Infraestructura física y administrativa suficiente.
- IV. Garantías a los usuarios del servicio y a la sociedad en general.
- V. Solvencia económica
- VI. Así como realizar el pago de derechos correspondientes.

Artículo 48. Garantías de imparcialidad en los procedimientos de acreditación y certificación

Para garantizar la imparcialidad de la acreditación y certificación, el Organismo Certificador deberá demostrar que:

- I. En su constitución existe un equilibrio o ausencia de intereses.
- II. Es ajeno a los procesos de capacitación y evaluación de las personas que certifica.
- III. Separa de su administración, la toma de decisiones de la acreditación de Centros de Evaluación, de la certificación.
- IV. Realiza la vigilancia de sus operaciones.
- V. Considera el funcionamiento de un Grupo de Dictamen de carácter externo para la acreditación de centros de evaluación y el otorgamiento de certificados².
- VI. El organismo candidato deberá demostrar que no realiza funciones de evaluación de los candidatos a quien certifica.
- VII. El organismo candidato deberá demostrar que cuenta con los medios para garantizar la vigilancia en la operación de sus servicios, por lo que deberá:
 - a. Formular políticas y principios de acción referentes al funcionamiento como Organismo Certificador, de conformidad con lo establecido por el Sistema de Certificación de Competencia Laboral
 - b. Controlar la puesta en marcha de las políticas y principios de funcionamiento, así como del aseguramiento de la calidad de las acciones de acreditación y de certificación.
 - c. Vigilar la situación financiera del Organismo Certificador.

Artículo 49. Capacidad Técnica y Personal Competente

Para garantizar la capacidad técnica y personal competente, el candidato a Organismo Certificador, deberá mostrar que cuenta o contará con personal técnico que con base en su formación y/o experiencia cubre el perfil de las NTCL que desea certificar y atender los procedimientos de:

- I. La acreditación de Centros de Evaluación.
- II. La verificación externa y certificación de competencia laboral.

Artículo 50. Capacidad Técnica

² Cuando exista personal de verificación externa certificado y los resultados de las supervisiones y auditorias demuestren que la calidad se asegura en ausencia de un grupo de dictamen, el Organismo Certificador podrá prescindir de este grupo o, si así lo desea podrá utilizar el grupo colegiado que considere conveniente.

El organismo candidato deberá contar con la estructura suficiente para garantizar la atención de las entidades de evaluación que acredite y asegurar la calidad de los procesos de evaluación que en ellas se realicen, a través de la función de Verificación Externa.

La verificación externa podrá realizarla el organismo a través de personal adscrito a su plantilla o por medio de personal contratado para el servicio específico, pero siempre deberá garantizar su existencia dentro de la estructura organizacional del Organismo Certificador.

Garantizar que el personal que realice las actividades de verificación externa, dictamen y certificación es independiente de quien tiene la responsabilidad de la evaluación y la capacitación y de una relación jerárquica con los individuos que se certifican.

Artículo 51. Personal competente

El Organismo candidato deberá demostrar que el personal involucrado en la certificación de competencia:

- I. Es suficiente para atender las funciones de acreditación de entidades de evaluación, aseguramiento de la calidad y de certificación de candidatos.
- II. Tiene experiencia dentro del área de competencia de las Normas Técnicas de Competencia Laboral que pretende certificar.
- III. En caso de los verificadores externos, cumplir con el requisito de estar certificados en la unidad verificación externa en un plazo máximo de tres meses, a partir de su acreditación o presentar la evidencia de la prórroga del compromiso formal de obtener la certificación en el plazo señalado.

Artículo 52. Infraestructura física

El organismo solicitante deberá demostrar que cuenta con los medios físicos para ofrecer y garantizar la atención a sus clientes, entidades de evaluación y candidatos a certificación, tales como:

- I. Instalaciones propias, en arrendamiento o en comodato, adecuadas para atender sus funciones como organismo certificador y acordes al número de personal que lo integra:
- II. Medios para resguardar y respaldar de la información y documentación derivada de su operación.

- III. Medios de comunicación con CONOCER y sus clientes, ya sea vía telefónica, fax y/o correo electrónico.
- IV. Medios y recursos informáticos para realizar registros derivados de su operación como Organismo Certificador.
- V. Un sistema de registro que permita satisfacer sus propias actividades, su comunicación automática con el CONOCER y las relacionadas con la evaluación, verificación interna, verificación externa y certificación.

Artículo 53. Infraestructura administrativa

El Organismo solicitante deberá de demostrar que posee:

- I. Un organigrama que muestre claramente la estructura jerárquica del organismo.
- II. Una descripción de funciones y responsabilidades de las distintas áreas señaladas en el organigrama.
- III. Una presentación escrita sobre sus procesos de acreditación de Centros de Evaluación, de certificación de competencia laboral y de verificación externa.
- IV. Demostrar documentalmente la integración de grupos de dictamen.
- V. Presentar en forma documentada los procedimientos administrativos y de información.
- VI. Demostrar, documentalmente, las formas y procedimientos de atención a los usuarios, directamente o por conducto de los centros de evaluación.

Artículo 54. Garantías a los usuarios del servicio y a la sociedad en general.

El Organismo candidato debe tomar las medidas necesarias para asegurar, en todos los niveles de su organización y de las instancias de evaluación acreditada, la atención adecuada a sus clientes y confidencialidad de la información recolectada en el curso de sus actividades.

El organismo candidato deberá demostrar que cuenta con:

- I. Cartas y constancias que avalen su experiencia y el reconocimiento de los principales representantes del área de competencia laboral solicitada.
- II. La documentación que indique claramente su situación jurídica, en la que se identifique el objeto del Organismo.
- III. Un manual de calidad y procedimientos documentados, mediante los cuales cumpla con los criterios de las Reglas Generales del Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

- IV. Códigos de Ética suscritos por los integrantes del organismo solicitante, en donde se señale el manejo confidencial de la información, el acceso libre y voluntario de los candidatos, la atención de inconformidades de los clientes internos y externos del organismo y los recursos que tendrán en caso de sanciones.
- V. Presentar estados financieros dictaminados del año inmediato anterior o en su caso, constancia de solvencia expedida por institución bancaria y declaración de impuestos del periodo inmediato anterior a la fecha de la solicitud.

CAPITULO 7. Ampliación y Renovación de la Acreditación de Organismos Certificadores

Artículo 55. Requisitos para Ampliación de Acreditación

Para ampliar la cobertura de acreditación del Organismo Certificador tendrá que presentar:

- I. Solicitud de ampliación.
- II. Realizar el pago de derechos correspondientes
- III. Documentación de personal competente en Verificación Externa.
- IV. No contar con amonestaciones o suspensiones vigentes
- V. No contar con adeudos al CONOCER.

Artículo 56. Renovación de la Acreditación

La renovación se realiza anualmente y constituye un refrendo de la acreditación otorgada inicialmente, y de cada una de las ampliaciones que el Organismo Certificador haya operado.

El Organismo Certificador deberá solicitar por escrito la no renovación de su acreditación de cada una de las NTCL; de no hacerlo el CONOCER realizará la renovación de las mismas de manera automática, previa comunicación por escrito al OC, 30 días hábiles a la fecha del vencimiento.

Artículo 57. Requisitos para la Renovación de la Acreditación

Los requisitos para renovar la acreditación son lo siguientes:

- I. No contar con amonestaciones o suspensiones vigentes.
- II. No contar con adeudos al CONOCER.
- III. Realizar el pago correspondiente.

CAPITULO 8. Requisitos para Acreditación de Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes

Artículo 58. Objetivo

Garantizar la calidad del procedimiento por medio del cual los Organismos Certificadores acreditan a los Centros de Evaluación, para realizar actividades de evaluación y verificación interna, de conformidad con Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Artículo 59. Requisitos Generales

Para acreditarse como Centro de Evaluación en Unidades o Calificaciones, la instancia debe demostrar ante el Organismo Certificador que cuenta con:

- I. Capacidad técnica, para que los procesos de evaluación y verificación interna sean válidos, confiables objetivos y transparentes.
- II. Que cuenta con los medios para reunir las evidencias suficientes en las condiciones y ambientes que determinan las Normas Técnicas de Competencia Laboral.
- III. Que cuenta con infraestructura para realizar los registros e informes que se desprenden de las funciones de evaluación y verificación interna.
- IV. Que acepta que el Organismo Certificador que los acreditó les practique verificaciones externas a sus procesos de evaluación de competencia laboral y de verificación interna, así como darán las facilidades para llevarlas a cabo.
- V. Cuenta con capacidad económica.

Artículo 60. Capacidad Técnica

Los candidatos a Centros de Evaluación deben demostrar capacidad técnica para:

- I. Recoger suficientes evidencias del desempeño laboral en el sitio de trabajo preferentemente, o en situaciones de simulación lo más parecidas a la realidad; así como evidencias complementarias, que junto con las primeras, conformen un portafolio de evidencias que permitan realizar un juicio acerca de si los candidatos son competentes o todavía no.
- II. Asegurar a través de la verificación interna que las evidencias reunidas sean del tipo y calidad correctos, de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas y que provengan del candidato a la certificación.

- III. Garantizar la calidad de las evaluaciones, a través de la certificación del personal encargado de realizar las funciones de evaluación y verificación interna.
- IV. Utilizar y, en su caso diseñar, métodos de evaluación y verificación interna pertinentes para la evaluación de competencia laboral de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral acreditadas.
- V. Proporcionar información y orientación a los candidatos sustentantes sobre su desempeño y avances durante el proceso de evaluación.

Artículo 61. Medios para reunir Evidencias

El Centro de Evaluación debe contar o tener acceso a los medios y condiciones que establecen las Normas Técnicas de Competencia Laboral para la evaluación, o bien para reproducir, en condiciones de simulación, las situaciones presentadas por la Norma para recoger evidencias.

Artículo 62. Recursos para Registros e Informes

El Centro de Evaluación debe contar con los recursos técnicos y administrativos para registrar los resultados del proceso de evaluación y verificación interna, así como para la presentación de sus reportes e informes al Organismo Certificador manteniendo constancia documentada de sus actividades.

Artículo 63. Capacidad Administrativa

El Centro de Evaluación contará con la capacidad para administrar la evaluación y la información derivada de ella.

Artículo 64. Capacidad económica

El Centro de Evaluación deberá presentar estados financieros dictaminados del año inmediato anterior o en su caso, constancia de solvencia expedida por institución bancaria y declaración de impuestos del periodo inmediato anterior a la fecha de la solicitud

CAPITULO 9. Ampliación y Renovación de la Acreditación de Centros de Evaluación

Artículo 65. Requisitos para la Ampliación de la Acreditación

La ampliación de cobertura se otorgará una vez que se demuestren los requisitos señalados para la acreditación inicial para las Unidades o Calificaciones en las cuales se requiera la ampliación:

- I. Capacidad Técnica.
- II. Medios para reunir evidencias.
- III. Recursos para Registros e Informes.
- IV. Los que solicite el Organismo Certificador, sin que éstos contravengan los Criterios y Principios de la Evaluación y Certificación de Competencia Laboral.

Artículo 66. Requisitos para la Renovación de la Acreditación

La renovación se realiza anualmente y constituye un refrendo de la acreditación otorgada inicialmente, y de cada una de las ampliaciones que el Centro de Evaluación haya operado.

El Centro de Evaluación deberá solicitar por escrito la renovación de su acreditación, de no hacerlo el Organismo Certificador la realizará de manera automática.

Artículo 67. Requisitos

Los requisitos para renovar la acreditación son los siguientes:

- I. No contar con amonestaciones o suspensiones vigentes.
- II. No contar con adeudos al Organismo Certificador.
- III. Realizar el pago correspondiente.

CAPITULO 10. Sanciones y recursos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral

Artículo 68. Sanciones y recursos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral

El establecimiento de sanciones tiene un propósito preventivo en relación con la operación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, trata de establecer medidas correctivas y evitar desviaciones voluntarias e involuntarias.

Por el incumplimiento o desviación de sus funciones u objetivos, los Organismos Certificadores, los Centros de Evaluación, podrán hacerse acreedores a:

- I. Amonestaciones. Constituyen un apercibimiento por escrito a efecto de realizar una corrección por haberse detectado una falla o desviación involuntarias en alguno de los procedimientos relacionados con el registro, la acreditación de instancias de evaluación, la evaluación, la verificación interna o la certificación, así como cuando haya quejas reiteradas de los usuarios del servicio.

- II. Penas Convencionales. Consisten en penalizaciones económicas convencionales en los casos en los que los Organismos Certificadores, Centros de Evaluación, no hayan corregido la falla que motivó la amonestación.
- III. Suspensión. Es el efecto de detener temporalmente los procedimientos de registro, acreditación, evaluación y certificación, según sea el caso.
- IV. Cancelación. Es el acto por medio del cual el CONOCER deja sin efectos de manera definitiva la acreditación para prestar servicios de registro, acreditación, y certificación a un Organismo Certificador. Los Organismos Certificadores de acuerdo con sus facultades podrán cancelar la acreditación a los Centros de Evaluación.

Artículo 69. Recursos de los participantes en el SCCL

El recurso de revisión tiene por objeto revisar y en su caso reconsiderar la aplicación de las sanciones. El recurso de revisión se interpondrá ante CONOCER en un término máximo de 10 días hábiles contados a partir de la notificación de la sanción correspondiente por los Organismos Certificadores, Centros de Evaluación, adjuntando las pruebas documentales correspondientes.

- I. Los Centros de Evaluación lo harán por escrito ante el Organismo Certificador quién tendrá que resolver en un término no mayor a 7 días hábiles, contados a partir de la fecha de revisión.
- II. Los Organismos Certificadores lo harán por escrito, ante el CONOCER quién tendrá que resolver en un término no mayor a 7 días hábiles, contados a partir de la fecha de revisión. Para ello se apoyará en un Grupo conformado ex profeso y cuya decisión será inapelable.
- III. Los solicitantes a certificación de competencia presentarán su inconformidad por escrito y dirigirla al Centro de Evaluación, de no obtener resolución del Organismo Certificador correspondiente, el cual haciendo uso de sus recursos documentales y reglamentarios, según el caso, deberá resolverlo en un término de 15 días hábiles.
- IV. El CONOCER tendrá un máximo de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación del Recurso de Revisión, para dictar la resolución correspondiente, la cual tendrá el carácter de definitiva e inapelable.
- V. Para sancionar los posibles incumplimientos en los cuales incurran los actores participantes del SCCL, se elaborará el Manual respectivo en el cual se incluyan las causales y los procedimientos para aplicar las sanciones.

Artículo 70. Inconformidad del servicio

Todos los usuarios del Sistema de Certificación de Competencia Laboral podrán presentar su inconformidad en el servicio recibido. En todos los casos, como primera instancia, se buscará que las inconformidades sean resueltas de común acuerdo:

- I. Los Centros de Evaluación lo harán por escrito ante el Organismo Certificador quién tendrá que resolver en un término no mayor a 7 días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción.
- II. Los Organismos Certificadores lo harán por escrito, ante el CONOCER quién tendrá que resolver en un término no mayor a 7 días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción.
- III. Los solicitantes a certificación de competencia presentarán su inconformidad por escrito y dirigirla al Centro de Evaluación y, de no obtener resolución, al Organismo Certificador correspondiente, el cual haciendo uso de sus recursos documentales y reglamentarios, según el caso, deberá resolverla en un término de 15 días hábiles.
- IV. En caso de que ninguna de las instancias pudiera dar solución a las inconformidades, se turnará al CONOCER quien se apoyará en un Grupo convocado ex profeso para su solución, en un término no mayor de 30 días hábiles.

CAPITULO 11. Pago de derechos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral

Artículo 71. Objetivo

Aplicar el pago de derechos previamente autorizados por los servicios relacionados con la certificación de competencia laboral.

Artículo 72. Conceptos Sujetos a pago de derechos

Los conceptos sujetos al pago de derechos son los siguientes:

- I. Emisión del Certificado de Competencia Laboral.
- II. Emisión de duplicado del Certificado de Competencia Laboral.
- III. Acreditación inicial como Centro de Evaluación
- IV. Renovación de la acreditación como Centro de Evaluación
- V. Ampliación de cobertura del Centro de Evaluación
- VI. Acreditación inicial como Organismo Certificador.

VII. Renovación de la acreditación como Organismo Certificador.

VIII. Ampliación de cobertura del Organismo Certificador.

Artículo 73. Pago de derechos.

Políticas en el pago de derechos:

- I. Los pagos derivados por los servicios que realicen los participantes en el SCCL, no serán reembolsables por ningún motivo.
- II. Una vez realizado el pago de derechos establecidos se dará inicio a los trámites.
- III. Los Organismos Certificadores no podrán retener los derechos que están obligados a entregar al CONOCER, conforme a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 74. Certificación de unidad de Competencia Laboral

La cuota de certificación por Unidad de competencia, se establece en función del nivel de la Calificación de la que forma parte la Unidad,

Nivel	Días de salario mínimo vigente en la zona "C" MINIMOS
5	
4	
3	
2	
1	
Cuando se solicite en un solo proceso, la certificación de todas las Unidades de una calificación, la cuota por certificación de Calificación de competencia laboral, será del 50% del costo total de las Unidades que conforman la Calificación. En este caso, el certificado de Calificación se otorgará sólo cuando se concluya satisfactoriamente el proceso de evaluación de todas las Unidades que la conforman.	

Emisión de Duplicado del Certificado de Competencia Laboral.

Pago de derechos a por Acreditación

El Organismo Certificador pagará al CONOCER cuotas de derechos del _____ sobre los siguientes conceptos:

Acreditación inicial de Centros de Evaluación
Renovación de acreditación como Centro de Evaluación
Ampliación de acreditación del Centro de Evaluación

Pago de derechos a por Certificación

Renovación Anual de Acreditación de CE

Renovación de acreditación al OC