



# Informe Anual de Actividades Consejo Superior Laboral 2021

Abril de 2022



## Contenido

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL	3
3.	FUNCIONAMIENTO, DESARROLLO Y RESULTADOS DE COMISIONES TEMÁTICAS Y SECTORIALES PERÍODO 2020-2021	5
4.	REVISIÓN AGENDA LABORAL	6
i.	Exposición de la consejera Silvia Leiva Parra, representante del Ministerio de Hacienda, sobre informe a elaborar por el CSL en relación al Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 1 de septiembre de 2021).	6
ii.	Exposición de la Subsecretaria de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señora Alejandra Candia Díaz, sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG), creado por la ley 21.218 (sesión de 29 de septiembre de 2021).	7
iii.	Exposición de Jorge Millaquén Mercado sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 19 de octubre de 2021).	8
iv.	Exposición de Patricia Silva Meléndez sobre sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 19 de octubre de 2021).	8
v.	Exposición de Tomás Flores sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 19 de octubre de 2021).	9
5.	INFORME DE RESULTADOS FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS	10
A.	Presupuesto Fondo De Formación Sindical (FFS):	10
B.	Detalle De Las Actividades Realizadas	12
C.	Monto De Los Recursos Asignados	14
D.	Mecanismo De Asignación De Recursos	14
E.	Beneficiarios y Beneficiarias	15
F.	Entidades Ejecutoras	17
G.	Resultados y Logros Obtenidos	19
	CONCLUSIONES	26



## 1. PRESENTACIÓN

A través del presente informe, el Consejo Superior Laboral (el “Consejo” o “CSL”) da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5°, numeral 6, de la ley 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, en relación con los artículos 3°, numeral 6, del Decreto N°6, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Consejo Superior Laboral (“Reglamento”). De esta manera, en este informe se presentan las principales actividades llevadas a cabo por el Consejo entre septiembre a noviembre de 2021.

Como indica la ley 20.940, el Consejo es un órgano de carácter consultivo y tripartito, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas para fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. De sus actividades, propuestas y resultados de las mismas, debe rendir cuenta ante el Presidente de la República y el Congreso Nacional una vez al año. En consecuencia, el presente informe cumple dicho mandato.

## 2. INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Conforme con sus respectivas designaciones, el 2 de mayo de 2021 finalizaron sus períodos las consejeras Andrea Tokman Ramos y Bárbara Figueroa Sandoval, y los consejeros Juan Araya Jofré, Nolberto Díaz Sánchez y José Sandoval Pino.

Teniendo presente lo señalado y, en cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 8 del decreto N° 6, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el reglamento del Consejo Superior Laboral, y en mérito de los informes de representatividad emitidos por la Dirección del Trabajo y por la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, el Ministro del Trabajo y Previsión Social solicitó a la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, como una de las centrales sindicales de mayor representatividad del país, que procediera a designar a sus representantes para el próximo período de cuatro años. Asimismo, el Subsecretario del Trabajo solicitó al presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, como una de las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país, tuviese a bien informar el nombre de sus nuevos representantes para el mismo período.

Así entonces, conforme consta en sesión de fecha 1 de septiembre de 2021, se constituyó el Consejo con sus integrantes, a saber:



1. María Cecilia Sánchez Toro (representante del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y Presidenta del CSL, según consta en acta de sesión de 25 de julio de 2019)<sup>1</sup>.
2. Luis Lizama Portal (representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)<sup>2</sup>.
3. Silvia Leiva Parra (representante del Ministerio de Hacienda)<sup>3</sup>.
4. Bárbara Figueroa Sandoval (representante de la CUT y Vicepresidenta del CSL, según consta en acta de sesión de 25 de julio de 2019)<sup>4</sup>.
5. Silvia Silva Silva (representante de la CUT)<sup>5</sup>.
6. Erasmo Correa Maldonado (representante de la CUT)<sup>6</sup>.
7. Fernando Alvear Artaza (representante CPC)<sup>7</sup>.
8. Susana Carey Claro (representante de la CPC)<sup>8</sup>.
9. Héctor Sandoval Gallegos (representante de la CPC)<sup>9</sup>.

Durante el período comprendido entre septiembre y noviembre de 2021, el CSL tuvo un total de cuatro (4) sesiones ordinarias<sup>10</sup>.

---

<sup>1</sup> Nombrada hasta el 2 de mayo de 2023, según resolución exenta N°90, de 16.05.19 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

<sup>2</sup> Nombrado hasta el 2 de mayo de 2023, según decreto exento N° 77, de 17.05.19 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>3</sup> Nombrada hasta el 2 de mayo de 2023, según resolución exenta N° 72, de 15.03.21, del Ministerio de Hacienda.

<sup>4</sup> Nombrada hasta el 2 de mayo de 2025, según resolución N° 601, de 01.09.21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>5</sup> Nombrada hasta el 2 de mayo de 2025, según resolución N° 601, de 01.09.21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>6</sup> Nombrado hasta el 2 de mayo de 2025, según resolución N° 601, de 01.09.21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>7</sup> Nombrado hasta el 2 de mayo de 2023, según resolución N° 601, de 01.09.21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>8</sup> Nombrada hasta el 2 de mayo de 2025, según resolución N° 601, de 01.09.21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>9</sup> Nombrado hasta el 2 de mayo de 2025, según resolución N° 601, de 01.09.21, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

<sup>10</sup> Sesión de 01.09.21; Sesión de 29.09.21; Sesión de 19.10.21 y Sesión de 10.11.21

Durante este período, el funcionamiento regular del Consejo se vio afectado por la pandemia COVID-19, por lo cual las sesiones se llevaron a cabo de manera telemática por medio de videoconferencia. Con todo, esto no supuso mayores obstáculos y se sesionó con regularidad y en cumplimiento de los quórums establecidos.



### 3. FUNCIONAMIENTO, DESARROLLO Y RESULTADOS DE COMISIONES TEMÁTICAS Y SECTORIALES PERÍODO 2020-2021

- a. Antecedentes.
- En el marco de las atribuciones legales y reglamentarias del Consejo y con el objeto de fomentar el diálogo social tripartito entre los actores sociales y políticos, se crearon, al amparo del Consejo, las siguientes comisiones temáticas y sectoriales:
- Comisión Temática de Discapacidad.
  - Comisión Temática de Implementación del Convenio Marítimo.
  - Comisión Sectorial del Comercio Detallista.
  - Comisión Temática sobre el Convenio N° 190, de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso.
- b. Informe Comisiones Temáticas y Sectoriales 2020-2021.
- Con relación al trabajo de las Comisiones creadas al alero del CSL durante el período en evaluación, se puede señalar lo siguiente:
- **Comisión Temática de Discapacidad:** Durante el período en comento, la secretaría ejecutiva de la Comisión se dedicó a finalizar la redacción de un manual de buenas prácticas en materia de inclusión laboral con base en el trabajo previo realizado por dicha instancia. El referido manual fue publicado en la página web de la Subsecretaría del Trabajo y puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/banner-manual-de-buenas-practicas-1.pdf>.
  - **Comisión Temática de Implementación del Convenio Marítimo:** Conforme lo señalado en informe anual de actividades de fecha 30 de abril de 2021, en el mes de enero de 2019, la Comisión presentó al CSL un informe de su trabajo con lo cual se puso término al mismo. Tal cómo se informó precedentemente, este informe sirvió como insumo fundamental para la posterior presentación por parte del Ejecutivo del proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (Boletín 13.907-13), ingresado a tramitación en el mes de noviembre de 2020. Finalmente, informamos que con fecha 1 de octubre de 2021, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.376, que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo, introduciendo modificaciones al párrafo 1° del Capítulo III,



del Libro I del Código del Trabajo (arts. 96 al 132), conforme las exigencias del referido Convenio Marítimo.

- **Comisión Temática sobre el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso:** Tal como se indicó en el informe anual de actividades de 30 de abril de 2021, en la sesión realizada con fecha 23 de diciembre de 2020 el CSL aprobó la creación de una nueva comisión temática, la cual tendrá por objeto realizar un estudio de brecha legislativa entre el Convenio N° 190 de OIT y la normativa nacional. Posteriormente, en la sesión de fecha 24 de marzo de 2021 se aprobó la conformación de dicha comisión y se acordó que ésta elaboraría un informe que dé cuenta de su trabajo y el análisis realizado respecto del Convenio N°190 de OIT.

#### 4. REVISIÓN AGENDA LABORAL

A continuación, se detalla lo que fue la agenda del CSL durante el período comprendido entre septiembre noviembre de 2021, haciendo énfasis en los principales temas discutidos por los consejeros y consejeras y las audiencias recibidas.

- i. **Exposición de la consejera Silvia Leiva Parra, representante del Ministerio de Hacienda, sobre informe a elaborar por el CSL en relación al Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 1 de septiembre de 2021).**

La consejera desarrolló su exposición, indicando que el artículo 16 del referido texto legal dispone que

*“Durante la aplicación de esta ley, el Consejo Superior Laboral realizará una evaluación anual de su funcionamiento y formulará las recomendaciones que estime necesarias para su revisión o perfeccionamiento. Con este objeto, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia deberá poner a su disposición la información necesaria.*

*Dicho análisis deberá presentarse a más tardar el último día hábil del mes de noviembre al Presidente de la República y al Congreso Nacional y considerará especialmente el impacto del subsidio en el mercado laboral, con especial énfasis en la calificación de los trabajadores, el nivel de remuneraciones y la productividad.”*

Agrega que, para tales efectos, se ha conformado un equipo de trabajo entre los ministerios de Hacienda, de Desarrollo Social y Familia y del Trabajo y Previsión Social para levantar la información que requerirá el Consejo para elaborar el informe, proponiendo elaborar y circular entre los consejeros un capítulo introductorio sobre la naturaleza y características del IMG o bien realizar una presentación al respecto en próxima sesión.



ii. **Exposición de la Subsecretaria de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, señora Alejandra Candia Díaz, sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG), creado por la ley 21.218 (sesión de 29 de septiembre de 2021).**

La Subsecretaria inició su exposición con una introducción sobre la creación de la ley, señalando los principales aspectos del IMG, tales como sus requisitos de acceso, monto, devengo, continuidad y extinción del beneficio.

La expositora informó sobre cómo ha sido la administración del subsidio, su compatibilidad con otros beneficios y los mecanismos de transparencia, para finalizar comentando sobre algunas disposiciones especiales respecto de los empleadores.

También hace referencia a las reflexiones u observaciones respecto a la aplicación de la ley que podría aportar para que el CSL tenga en consideración al evacuar su informe, señalando que resulta necesario contar con mayor cantidad de información sobre el trabajador y beneficiarios, para así minimizar la responsabilidad de estos en cuanto a la entrega de datos.

Agrega que otro espacio de mejora dice relación con la cobertura de los beneficios y su determinación, en el sentido de que, al momento de definir estos, se debe mirar la remuneración del trabajador como un todo, considerando sueldo y gratificaciones, lo cual, según agregó, fue considerado en la modificación establecida en la ley 21.360.

A su vez, la expositora se refiere a la tasa de retiro, señalando que es posible buscar mecanismos de compensación para que, en la medida en que aumenten las remuneraciones, el beneficio al que accede el trabajador disminuya de forma más gradual.

Como resultado de la exposición, los consejeros y consejeras debatieron acerca de los siguientes temas asociados al asunto:

- Trabajadores y trabajadoras de casa particular, derecho al subsidio y sus requisitos.
- Fiscalización de los beneficios a los trabajadores y trabajadoras.
- Entrada en vigencia de la ley 21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, a raíz de las consultas sobre los datos relativos al pago del IMG, la expositora informa que la información se encuentra disponible en los sitios web <http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/informacion-social/ingreso-minimo-garantizado> y [www.ingresominimo.cl](http://www.ingresominimo.cl); exhibiendo ambos sitios web brevemente, compartiendo pantalla para todos los participantes de la sesión.



**iii. Exposición de Jorge Millaquén Mercado sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 19 de octubre de 2021).**

Primeramente, el expositor señala que el salario mínimo garantizado tiene una cobertura más acotada de lo proyectado originalmente y que tendría problemas administrativos que dificultan que todos los trabajadores puedan acceder de manera expedita. Agrega que no es posible conocer el tipo de empresas que ha accedido a estos beneficios, por cuanto no hay datos que muestren la trazabilidad de los beneficiarios y que, por ello, no hay información sobre el número de rechazados y de apelaciones. A su vez, el expositor plantea la pregunta de si los 670.000 beneficiarios que se habían proyectado inicialmente y que accederían al beneficio son mensuales o anuales, exhibiendo para ello números e indicadores, señalando a los consejeros y consejeras que la política no estaría generando el efecto esperado.

Según muestra en la tabla de su presentación, el expositor señala que los rangos de remuneración bruta imponible recibidos por los beneficiarios de IMG fluctúan entre \$362.0000 y \$387.000 y, en promedio, más del 30% pertenece a la Región Metropolitana; le siguen las regiones de Bío-Bío, Valparaíso y Maule.

En lo que respecta a datos sobre beneficiarios según el tamaño de empresa y sectores económicos, el señor Millaquén señala que es importante conocerlos para evaluar el impacto de la política pública, ya que estos estuvieron disponibles por última vez en el informe del mes de mayo de 2020.

En último término, el expositor señala que esta política aún carece de información para tener una evaluación de cuál ha sido su impacto real en los trabajadores; que faltan datos para saber la trazabilidad sobre cuántos trabajadores han emigrado de este beneficio y que es necesario tener ese tipo de información y conocer cuáles han sido los problemas para poder corregirlos y plantear mejoras.

**iv. Exposición de Patricia Silva Meléndez sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 19 de octubre de 2021).**

La señora Silva Meléndez pone en contexto su presentación, señalando que es importante tener en consideración que el IMG es una herramienta temporal, ya que así estaría planteado al tener vigencia hasta el año 2023, y que es una política social que implica transferencia directa a las personas, una ayuda y, desde esa perspectiva, requiere de la respectiva evaluación.

Asimismo, plantea que, sin duda, un aporte directo a las familias tiene efectos positivos, pero hay que ver la cobertura para visibilizar el impacto real que tuvo esto. Insiste en que no es una política laboral y que es una línea paralela que no debe copar todo el espacio de la



discusión.

**v. Exposición de Tomás Flores sobre el Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) creado por la ley 21.218 (sesión de 19 de octubre de 2021).**

El invitado comienza su exposición señalando que, en relación con lo que planteaba el señor Millaquén, es importante observar los reportes que entrega el Ministerio de Desarrollo Social y Familia para ver la efectividad de la política pública, indicando que en ese contexto es posible visualizar que los beneficiarios son por mes y que durante el mes de septiembre fueron 527.000 personas, durante el mes de julio 515.000 y en mayo 513.000. Agregó que no sorprende que el número de beneficiarios haya crecido de manera significativa de julio a septiembre, ya que el empleo ha ido en recuperación.

El señor Flores indicó que estos beneficios se denominan de “ventanilla abierta”, es decir, se ofrece el beneficio y las personas postulan; si cumplen con los requisitos reciben el dinero y no es la licitación de cupos determinados. A su vez señaló que, cuando se hizo la estimación de los 670.000 beneficiarios, se hizo mirando la realidad del mercado del trabajo al inicio de la pandemia sin considerar lo que venía y que, por tanto, no le sorprende que se esté por debajo de esa cifra, que no implica que sea un fracaso y que si se llega a la cifra en un tiempo no implica que sea positivo o negativo, porque es una estimación.

El expositor agrega que es de preocupación el hecho de considerar si el beneficio haya generado incentivos perversos, esto es cuando se comienza a adecuar la conducta o la manera en que se presentan los datos para tratar de obtener mayor beneficio. Sobre el particular, informó que en septiembre el subsidio promedio fue de 29 mil pesos aproximadamente, siendo que el tope es 68 mil, lo que es bueno, pues probablemente se trata de salarios que superan los 350 mil pesos. Lo anterior para el expositor resulta del todo importante, porque significaría que no se estarían acordando los sueldos de tal manera que el trabajador obtenga mayor subsidio, señalando que lo peligroso es cuando primero se mira el subsidio y a partir de eso se fijan los salarios, equilibrándose el mercado del trabajo y luego se calcula el ingreso mínimo garantizado que se obtiene.

Conforme lo expuesto, el invitado recalcó lo importante que resultaría ampliar la información que se reporta, no sólo por tamaño y compañía, sino que, por distribución de los salarios, pues a su juicio señala que, si bien se obtienen los promedios, no se sabe qué tan grande es la distribución que hay detrás de ello.

El expositor opinó que un aspecto muy positivo es que se logró separar la discusión del ingreso mínimo garantizado de la del salario mínimo, permitiendo establecer cuál es el



ingreso que una familia necesita como mínimo para poder pagar todos los gastos que tiene.

## 5. INFORME DE RESULTADOS FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

El presente informe de gestión da cuenta de manera detallada del uso de los recursos asignados para el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas 2021, esto conforme a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de este Fondo (Decreto N° 7 del 25.01.2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social). Conforme a dicho cuerpo normativo el Consejo Superior Laboral, en adelante CSL, le corresponderá formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo. La norma establece criterios obligatorios para la destinación de los recursos del FFS, a saber:

- Al menos el 40% del FFS se destinará a proyectos, programas y acciones de formación promoción y difusión fuera de la Región Metropolitana, siempre que exista un número suficiente de ellos que cumpla los requisitos técnicos que exijan las respectivas bases de licitación.
- Al menos el 20% del FFS se destinará a proyectos, programas y acciones para trabajadores/as y empleadores de la micro y pequeña empresa.

Es así que el 21 de abril de 2021 el Consejo Superior Laboral, aprobó los criterios generales de asignación del FFS presentados por el Subsecretario del Trabajo para el año 2021.

### A. Presupuesto Fondo De Formación Sindical (FFS):

Para el año 2021, la Ley de Presupuestos del Sector Público asignó un monto total de **M\$906.832** pesos para el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, por lo que el Consejo Superior Laboral aprobó los siguientes criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical:

#### a) Asignación por línea:

- Línea Escuelas de Formación Sindical: M\$725.465 pesos. -
- Línea Acciones MIPES: M\$181.366 pesos. -

#### b) Distribución Nacional:

- 18 proyectos de EFS Liderazgo Sindical a nivel nacional.
- 16 proyectos de EFS Mujeres Líderes a nivel nacional.
- 13 proyectos cursos MIPES a nivel nacional.

Distribución de proyectos a nivel regional considera la concentración de la fuerza



laboral.

**c) Distribución Territorial:**

La distribución territorial de escuelas y cursos establecido por bases de licitación fue el siguiente:

N°	Región	EFS – Liderazgo Sindical	EFS – Mujeres Líderes	Curso MIPES
1	Arica y Parinacota	0	1	2
2	Tarapacá	0	1	1
3	Antofagasta	0	1	2
4	Atacama	0	1	1
5	Coquimbo	1	1	1
6	Valparaíso	3	3	2
7	Metropolitana	5	5	4
8	O’Higgins	2	0	1
9	Maule	1	1	1
10	Ñuble	1	0	1
11	Biobío	2	2	1
12	La Araucanía	1	1	1
13	Los Ríos	1	0	1
14	Los Lagos	1	0	1
15	Aysén	0	1	2
16	Magallanes	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>23</b>

Fuente: elaboración propia a partir de Bases de Licitación, Año 2021.

**d) Objetivo de los programas:**

l) Las Escuelas de Formación Sindical de Liderazgo Sindical (EFSLs) y las Escuelas de Formación Sindical de Mujeres Líderes (EFSML) consisten en ofrecer formación a los/las trabajadores/as en competencias técnicas y habilidades sociales que les permitan contar con nuevas y mejores herramientas para enfrentar los desafíos del trabajo, contribuyendo de esa forma al fortalecimiento del mundo sindical, fomentar la participación de trabajadores/as que se involucren en las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, transformándose en líderes y lideresas de ellas. Además, se propicia la construcción de confianzas entre dirigentes y empleadores como actores laborales relevantes. La línea programática está dirigida a trabajadores/as y dirigentes/as sindicales.

En mérito de lo señalado, la Subsecretaría del Trabajo convocó a licitación pública para la contratación de los servicios de gestión y ejecución de un proyecto de



formación y capacitación para dirigentes(as) sindicales y/o trabajadores(as). Un proyecto, dependiendo la región donde se postule, consistió en la ejecución de una i) Escuela de Formación Sindical Liderazgo Sindical (EFSL); ii) Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes (EFSML), o; iii) Línea Mixta, cuando se trata de ambas. Tomando en consideración el dato correspondiente a la fuerza laboral por región, se definieron las líneas programáticas que deben ser involucradas en cada proyecto por región, el número de proyectos a desarrollarse en cada región y finalmente el presupuesto asignado a cada región.

- II) Las Micro y Pequeñas Empresas (MIPES) representan parte significativa en la economía nacional, tanto por la cantidad de empresas presentes dentro del universo de unidades productivas del país, así como por el nivel de empleo que estas generan. Sin embargo, existe escasa oferta en capacitación especialmente para empleadores/as, dueños/as y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. Desde el Departamento de Diálogo Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se intentó revertir dicha situación realizando cursos de capacitación dirigido a las micro y pequeñas empresas. Algunos de los contenidos se enfocaron en fortalecer y capacitar sobre el uso de plataformas digitales para realizar trámites en línea, acceso a información online, instancias para participar de proyectos innovadores, fondos y formas de financiamiento, formación en aspectos técnicos que permitan desarrollar un negocio sustentable, entre otros. En mérito de lo señalado, la Subsecretaría del Trabajo convocó una licitación pública para la contratación de los servicios de gestión y ejecución de cursos para micro y pequeña empresa a lo largo del país. El llamado fue de carácter nacional y se seleccionaron los mejores proyectos de cada región.

### B. Detalle De Las Actividades Realizadas

En el marco del Fondo de Formación Sindical, programas Escuelas de Formación Sindical Liderazgo Sindical y Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes y Cursos MIPES, se adjudicaron y ejecutaron un total de 18 proyectos de EFS Liderazgo Sindical y 16 para EFS Mujeres Líderes, y 13 proyectos de cursos MIPES el año 2021. A continuación, se presentan el detalle.

- a) Escuela de Formación Sindical Liderazgo Sindical: 18 proyectos de 110 horas:

N°	REGIÓN	N° PROYECTOS EJECUTADOS
1	Coquimbo	1
2	Valparaíso	3
3	Metropolitana	5

4	O'Higgins	2
5	Maule	1
6	Ñuble	1
7	Biobío	2
8	Araucanía	1
9	Los Ríos	1
10	Los Lagos	1

Fuente: Elaboración propia a partir de Resoluciones de adjudicación de licitaciones, Año 2021.

b) Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes: 16 proyectos de 66 horas:

N°	REGIÓN	N° PROYECTOS EJECUTADOS
1	Tarapacá	1
2	Atacama	1
3	Coquimbo	1
4	Valparaíso	3
5	Metropolitana	5
6	Maule	1
7	Biobío	2
8	Araucanía	1
9	Magallanes	1

Fuente: elaboración propia a partir de Resoluciones de adjudicación de licitaciones, Año 2021.

c) Cursos MIPES: 13 proyectos de 31 horas:

N°	REGIÓN	N° PROYECTOS EJECUTADOS
1	Arica y Parinacota	1
2	Valparaíso	2
3	Metropolitana	4
4	O'Higgins	1
5	Biobío	1
6	Araucanía	1
7	Aysén	2
8	Magallanes	1

Fuente: Elaboración propia a partir de Resoluciones de adjudicación de licitaciones, Año 2021.



### C. Monto De Los Recursos Asignados

El total de recursos asignados del presupuesto del Fondo de Formación Sindical año 2021 fue la suma de \$908.832.000.-, conforme a lo asignado por Ley de Presupuesto 2021, quedando un saldo sin ejecutar de \$117.829.000.- (13,0%) en las licitaciones de los programas de Escuela de Formación Sindical. Esto se debió a:

- El monto presentado por el total de los ejecutores licitados fue menor al presupuesto disponible
- 3 proyectos que no se adjudicaron de Línea de Mujeres Líderes en las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta y De Aysén,
- No adjudicación de Cursos MIPES en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Maule, Ñuble, Los Ríos, y Los Lagos. En la región de Arica y Parinacota solamente se adjudicó 1 curso en vez de los dos presupuestados.

<b>Monto Inicial</b>	\$906.832.000
<b>Total</b>	\$906.832.000
<b>Saldo sin ejecutar</b>	\$117.829.000
<b>Monto total utilizado</b>	\$789.003.000

### D. Mecanismo De Asignación De Recursos

Todas las acciones del FFS fueron licitadas a través del mercado público, tal como se establece en el artículo 5° del Reglamento de este Fondo.

Al respecto, los códigos de las licitaciones y sus respectivas resoluciones de adjudicación son:

PROGRAMA	ID LICITACIÓN	RESOLUCIÓN DE ADJUDICACIÓN
EFS Liderazgo Sindical (110 horas)	ID 630-10-LR21	Res. N° 309, 2021
EFS Mujeres Lideres (66 horas)	ID 630-10-LR21	Res. N° 309, 2021
Cursos MIPES (31 horas)	ID 630-12-LQ21	Res. N° 555, 2021



## E. Beneficiarios y Beneficiarias

El perfil del beneficiario fue descrito en las respectivas bases de licitación de cada uno de los Programas.

Para el caso de las Escuelas de Formación Sindical en sus líneas Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes el perfil de beneficiarios/as son:

- EFS Liderazgo Sindical: Deben ser trabajadores o trabajadoras dirigentes o dirigentas sindicales interesados en fortalecer sus conocimientos laborales, competencias técnicas y habilidades sociales, o bien con interés para incorporarse al mundo sindical.
- EFS Mujeres Líderes: Deben ser mujeres trabajadoras interesadas en participar en ámbito sindical y/o fortalecer sus habilidades de liderazgo.

Respecto del perfil de beneficiarios/as de cursos MIPES estos establecían que estaba destinado a empleadores/as, dueños/as y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas entendiéndose por micro y pequeña empresa las definidas en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, que las define como:

- a) Microempresa, aquella que tuviere contratados de uno a nueve trabajadores/as.
- b) Pequeña empresa, aquella que tuviere contratados de diez a cuarenta y nueve trabajadores/as.

El 2021 se logró capacitar a un total de 2.544 personas, entre ellos: trabajadores/as, dirigentes/as, micro y pequeños empresarios/as y trabajadores/as de micro y pequeña empresa.

- i. 853 para EFS Mujeres Líderes
- ii. 950 para EFS Liderazgo Sindical
- iii. 741 micro y pequeños empresarios

En el siguiente cuadro se detalla la cantidad de beneficiarios por la línea de formación, incluyendo los matriculados para el 2021:

Línea	Matriculado*	Beneficiario**	Inscrito***	Aprobado****
Liderazgo Sindical EFSLS	1085	950	759	737
Mujeres Líderes EFSML	948	853	651	643
Cursos MIPES	927	741	570	561
<b>Total</b>	<b>2960</b>	<b>2544</b>	<b>1980</b>	<b>1941</b>

\*Matriculados: Aquellas personas que son ingresados la plataforma web del Departamento de Diálogo Social. Completando la información personal solicitada y entregando copia de su cedula de identidad.

\*\*Beneficiarios/as: Aquellas personas que asisten al menos una vez a clases.

\*\*\*Inscritos/as: Aquellas personas que tienen un 50% de asistencia o más.

\*\*\*\*Aprobados/as: Aquellas personas que tienen un 55% de asistencia o más.

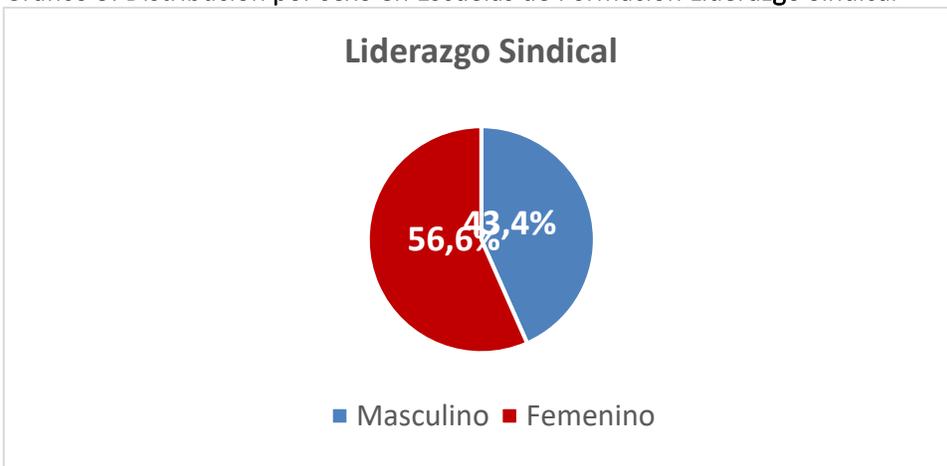
En el siguiente cuadro se detalla la cantidad de beneficiarios por la línea de formación, distinguiendo hombres y mujeres:



Línea	Femenino	Masculino	Total
Liderazgo Sindical EFSLS	538	412	950
Mujeres Líderes EFSML	853	0	853
Cursos MIPES	557	184	741
<b>Total</b>	<b>1948</b>	<b>596</b>	<b>2544</b>

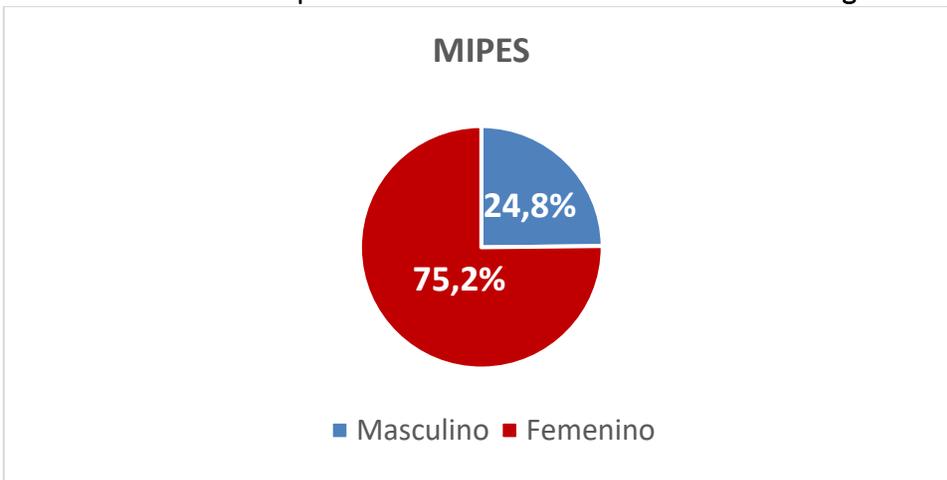
Participación por sexo en las líneas de ejecución

Gráfico 3: Distribución por sexo en Escuelas de Formación Liderazgo Sindical



Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

Gráfico 4: Distribución por sexo en Escuelas de Formación Liderazgo Sindical





Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

Como se puede apreciar, tanto en Liderazgo Sindical como en MIPES hay una mayor participación femenina respecto a la masculina, siendo aún más acentuada en el caso de los cursos para Micro y Pequeñas Empresas. Se prescinde de graficar el caso de Mujeres Líderes puesto que el 100% corresponde a participación femenina.

### F. Entidades Ejecutoras

A continuación, se señalan los organismos ejecutores para los proyectos del Fondo de Formación Sindical, identificando línea programática, región y monto de adjudicación por línea de servicio:

#### a) Escuelas de Formación Sindical

N°	Región	Línea	Ejecutor	Monto Adjudicado
1	Tarapacá	Escuela Sindical Mujeres Líderes	Marcela Patricia Fuentes Casado	\$16.000.000
2	Atacama	Escuela Sindical Mujeres Líderes	Consultoría y Desarrollo CICAL Limitada	\$17.000.000
3	Coquimbo	EFSML- EFSL* Línea Mixta	La Cima Ingeniería Limitada	\$40.000.000
4	Valparaíso	EFSML- EFSL Línea Mixta	Consultorías y Desarrollos CICAL Limitada	\$40.000.000
5		EFSML- EFSL Línea Mixta	Sociedad de Inversiones INPROSAM Ltda	\$39.980.000
6		EFSML – EFSL Línea Mixta	Epojé SpA	\$38.920.000
7	Metropolitana	EFSML- EFSL Línea Mixta	Fundación Carlos Vial Espantoso	\$37.000.000
8		EFSML- EFSL Línea Mixta	FRH Consultores SpA	\$38.000.000
9		EFSML- EFSL Línea Mixta	Fundación Estudios Laborales y Sindicales	\$39.000.000
10		EFSML- EFSL Línea Mixta	Sociedad de Inversiones Inprosam Ltda	\$39.980.000
11		EFSML- EFSL Línea Mixta	Universidad Internacional Sek	\$35.500.000
12		Escuela Sindical Líderes Sindicales	CICAL Capacitación Limitada	\$23.000.000

13	Libertador Bernardo O'Higgins	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Trabajo y Sociedad Consultores SpA	\$18.900.000
14	Maule	EFSML- EFSLS Línea Mixta	Epojé Consultoras SpA	\$38.920.000
15	Ñuble	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Área Común Spa	\$21.850.000
16	Biobío	EFSML- EFSLS Línea Mixta	Centro Colaborativo MTC Spa	\$40.000.000
17		EFSML- EFSLS Línea Mixta	FRH Consultores SpA	\$38.000.000
12	Araucanía	EFSML- EFSLS Línea Mixta	Trabajo y Sociedad Consultores SpA	\$34.900.000
13	Los Ríos	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Epojé SpA	\$21.920.000
14	Los Lagos	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Epojé Consultoras SpA	\$21.920.000
16	Magallanes y la Antártica Chilena	Escuela Sindical Mujeres Líderes	Fundación Prepárate	\$14.000.000
Total				<b>\$654.790.000.-</b>

Fuente: elaboración propia a partir de Resoluciones de adjudicación de licitaciones, Año 2021.

*\*EFSLS- EFSML – siglas corresponden a Escuela de Formación Sindical Líderes Sindicales (EFSLS) y Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes (EFSML)*

b. Cursos MIPES

N°	Región	Ejecutor	Monto Adjudicado
1	Arica y Parinacota	Trabajo y Sociedad Consultores SP	\$9.800.000
2	Valparaíso	Epojé Consultoras SPA	\$10.490.000
3		Consultora de Proyectos Aura SPA	\$10.500.000
4	Metropolitana	Vicaría Pastoral Social – Caritas Santiago	\$10.500.000
5		Epojé SPA	\$10.490.000
6		MB Asesoría y Gestión en Capacitación Limitada	\$10.500.000

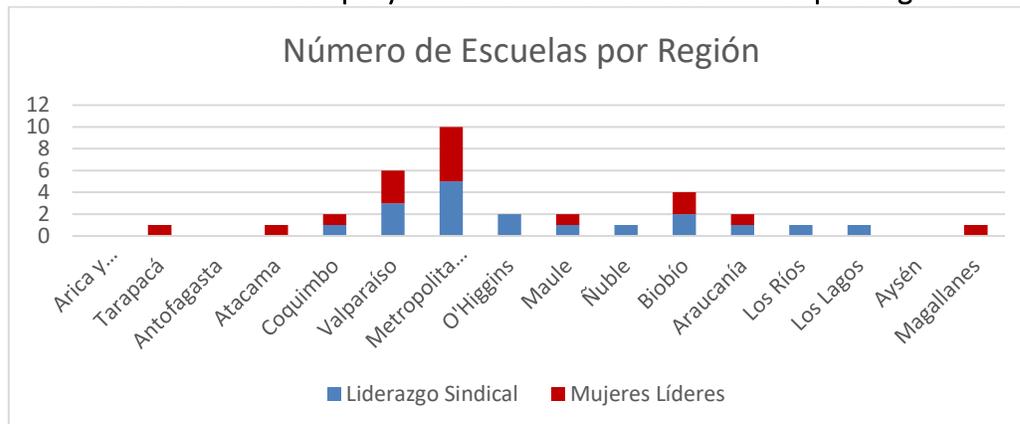
7		Pontificia Universidad Católica de Chile	\$9.700.000
8	O'Higgins	Corporación de Derecho Privado Universidad Alberto Hurtado	\$9.600.000
9	Biobío	Organización no Gubernamental de Desarrollo Simón de Cirene	\$10.773.000
10	La Araucanía	Universidad de La Frontera	\$10.955.000
11	Aysén	Universidad SEK	\$9.950.000
12		Consultorías y Desarrollos CICAL Limitada	\$10.955.000
13	Magallanes	Sindicato Interempresas de Choferes de Camiones de Chile	\$10.000.000
Total			\$134.213.000

Fuente: elaboración propia a partir de Resoluciones de adjudicación de licitaciones, Año 2021.

### G. Resultados y Logros Obtenidos

Se logró una distribución territorial consistente con la fuerza laboral por región, adjudicándose todas las regiones, con excepción de la región de Antofagasta, un proyecto del fondo y cubriendo con mayor número de proyectos las regiones donde hay más concentración de trabajadores: Región Metropolitana, Valparaíso, y Biobío.

Gráfico 5: Distribución de proyectos de Escuelas de Formación por Región

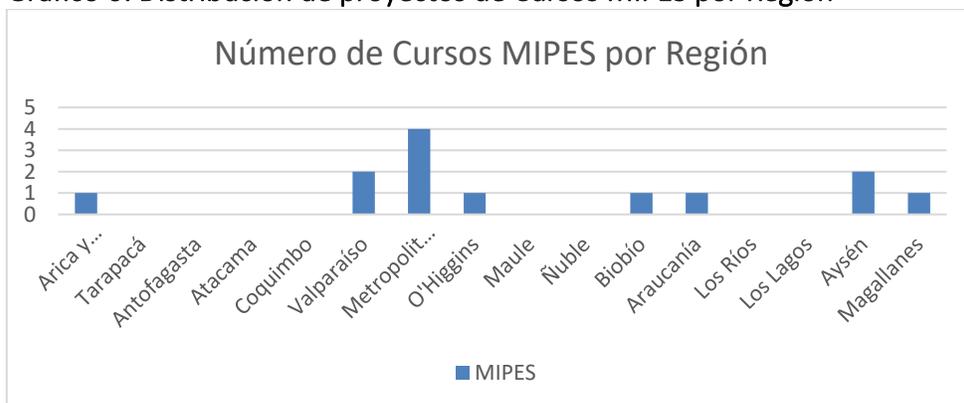


Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

- Se realizó un total de 18 proyectos de Liderazgo Sindical EFSLS y 16 proyectos de Mujeres Líderes EFSML

Para el caso de Mujeres Líderes, las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta y Aysén quedaron desiertas por haberse presentado ofertas que no cumplían con los requisitos mínimos exigidos por bases, no lográndose la cobertura estipulada en las bases de licitación. Para el resto de las regiones, se logró la cobertura deseada.

**Gráfico 6: Distribución de proyectos de Cursos MIPES por Región**



Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

Se realizaron un total de 13 cursos MIPES de un total de 21 estipulados por bases. Aun así, se logró aumentar el número de beneficiarios respecto al año anterior.

Para cursos MIPES se logró el objetivo indicado por bases, salvo por las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Maule, Ñuble, Los Ríos y Los Lagos, donde ninguna de las ofertas cumplió con los antecedentes de admisibilidad y evaluación. Sólo se ejecutó un proyecto en Arica y Parinacota, existiendo dos proyectos para esta región.

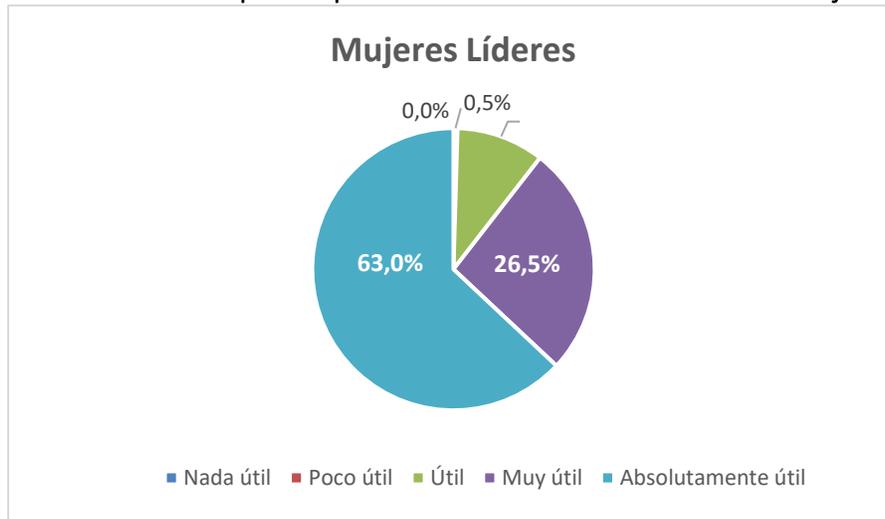
Por otra parte, la cobertura comunal pasó de 222 el 2020 a 246 el 2021.

- Se logró llegar a un total de 2544 trabajadores y trabajadoras, dirigentes, micros y pequeños empresarios y trabajadores.
- Se avanzó en la digitalización de la ejecución de los proyectos perfeccionando la Plataforma Web de Diálogo Social. Este sistema incorpora la ejecución de cada proyecto, ficha de beneficiarios, contratos, proceso de incumplimientos, avance presupuestario, además de que todas las solicitudes por parte de los ejecutores se realizan por este medio.
- Todas las clases, excepto las de MIPES en Rapa Nui (impartidas de forma híbrida), fueron dictadas de manera online por diversas plataformas. Esto permitió que personas provenientes de lugares remotos pudieran acceder a las capacitaciones. La modalidad online

rompe con las barreras geográficas contribuyendo con la descentralización, tanto del nivel central como de las capitales regionales. Además, permite una interacción interregional entre los alumnos y alumnas, enriqueciendo la discusión que surgen durante el desarrollo de las clases.

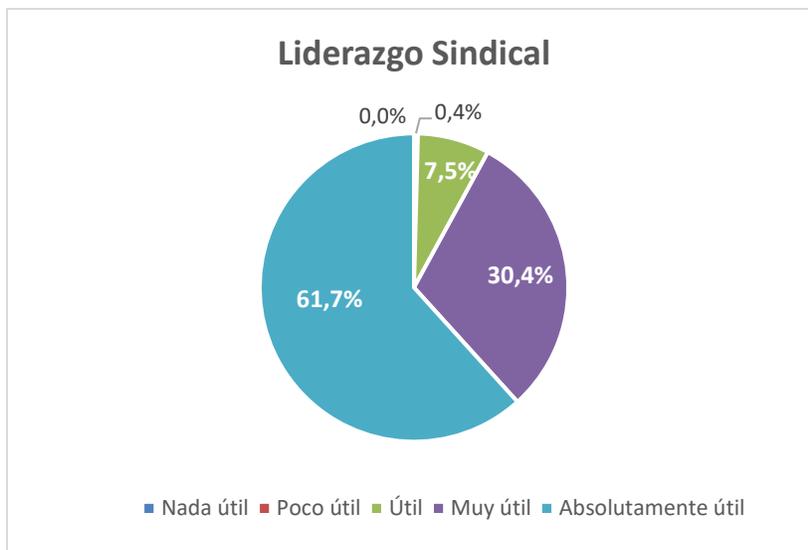
- d) La encuesta fue aplicada a los participantes de manera online por medio de un link con acceso a preguntas. Como resultado, se obtuvo una cantidad de respuestas superior al 50% respecto al total de beneficiarios, para el caso de Liderazgo Sindical (53,6%) y Mujeres Líderes (54,2%). Para MIPES, la tasa de respuesta fue de un 24,6%.
- e) Conforme a la encuesta, un 99,54% de las mujeres que participaron en Escuelas de Formación Sindical Mujeres Líderes (EFSML), un 99,60% de los participantes de Escuelas de Formación Sindical Líderes Sindicales (EFSL) y un 99,44% de las personas que participaron en los cursos para Micro y Pequeñas Empresas (MIPES), declararon absolutamente útiles, muy útiles y/o útiles los conocimientos adquiridos.

**Gráfico 7: Distribución de respuesta por nivel de utilidad en Escuelas de Mujeres Líderes**



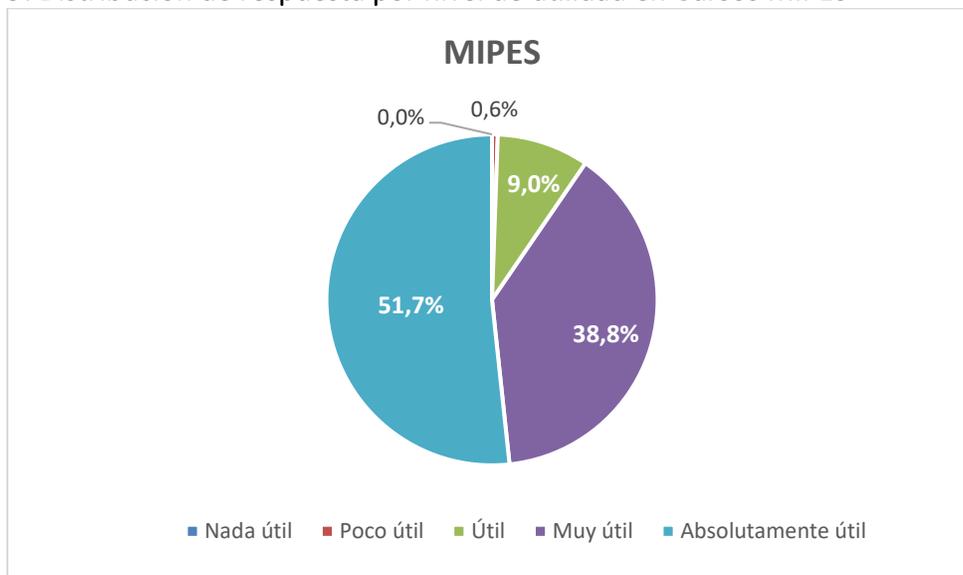
Fuente: Plataforma Survey Monkey, Año 2021.

**Gráfico 8: Distribución de respuesta por nivel de utilidad en Escuelas de Liderazgo Sindical**



Fuente: Plataforma Survey Monkey, Año 2021.

**Gráfico 9: Distribución de respuesta por nivel de utilidad en Cursos MIPES**

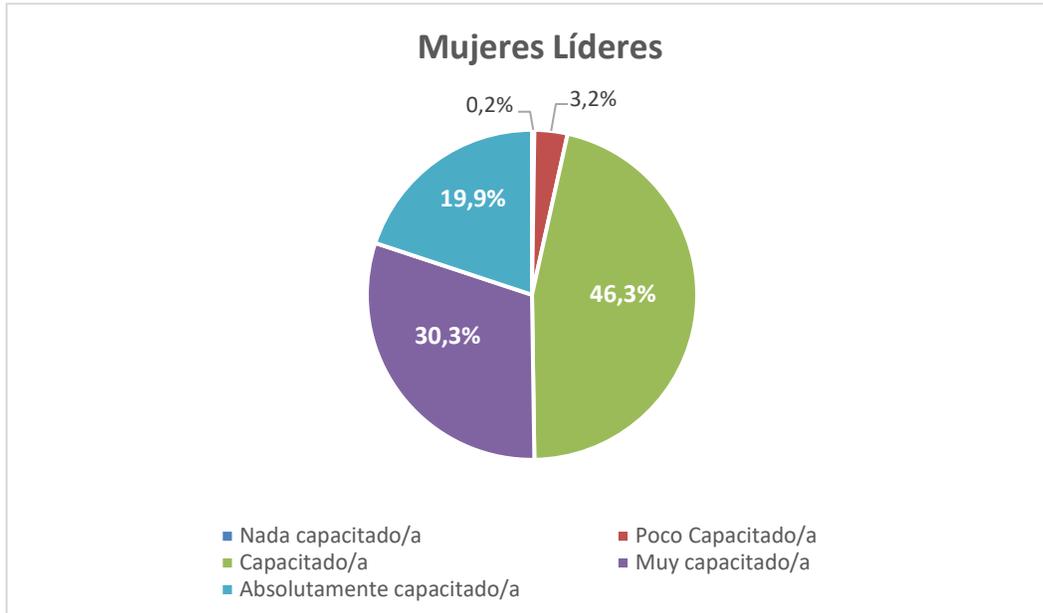


Fuente: Plataforma Survey Monkey, Año 2021.

- f) Luego, un 96,53% de las participantes de Mujeres Líderes y un 97,37% de los participantes de EFSLs se sentían absolutamente capacitados, muy capacitados y/o capacitados para asumir un cargo de dirigencia sindical.

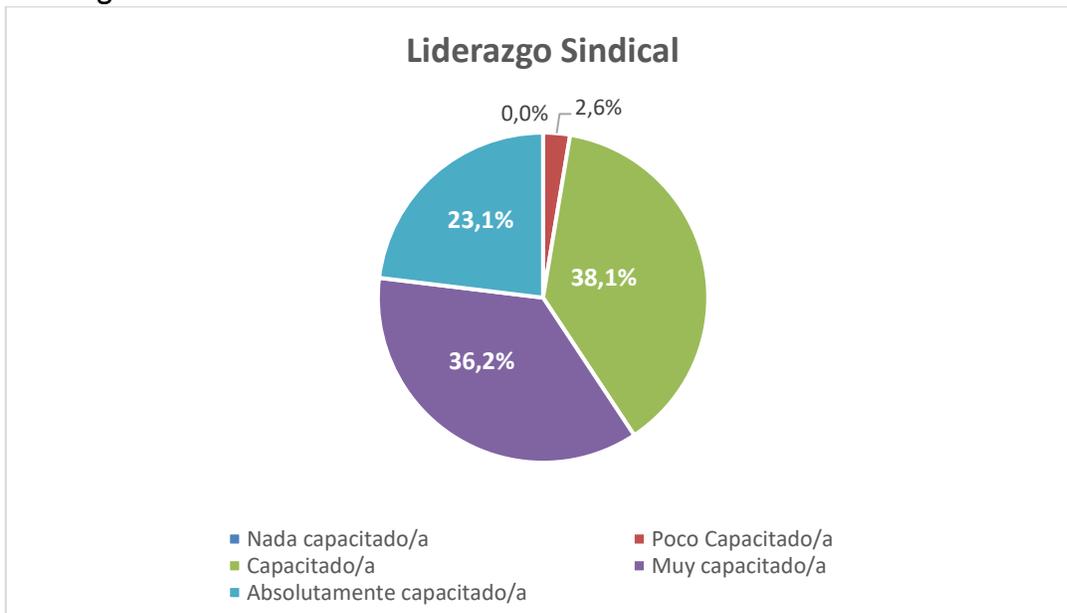
**Gráfico 10: Distribución de respuesta por sensación de capacitación en Escuela de Mujeres**

**Líderes**



Fuente: Plataforma Survey Monkey, Año 2021.

**Gráfico 11: Distribución de respuesta por sensación de capacitación en Escuela de Liderazgo Sindical**



Fuente: Plataforma Survey Monkey, Año 2021.

- g) Finalmente, un 85% de los encuestados de los Cursos MIPES, declara que formalizaría su negocio (constituir la empresa, realizar trámites tributarios y contratar a sus trabajadores). Los resultados de las encuestas demuestran que las Escuelas de Formación Sindical y los cursos MIPES han ayudado efectivamente a la capacitación de los/las beneficiarios/as, en línea además con el objetivo general de cada licitación, incrementando sus conocimientos y presentando una buena impresión respecto a la finalidad de cada una de las Líneas.
- h) Respecto a las caracterizaciones específicas de los y las beneficiarias, cabe observar qué ha sucedido con ciertos grupos: migrantes, identidad de pueblos originarios, y personas con discapacidad.

- i) Migrantes:

LÍNEA	MIGRANTES 2021
EFS Líderes Sindicales	3,5%
EFS Mujeres Líderes	5,2%
Cursos MIPES	13,6%

Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

- j) Pertenencia a Pueblos originarios (2021)

	Número de beneficiarios/as con identidad de pueblos originarios	% respecto al total
EFS Liderazgo Sindical	61	6,4%
EFS Mujeres Líderes	47	5,5%
MIPES	58	7,8%

Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

Solo se posee información únicamente del 2021. Se observa que el mayor número de beneficiarios/as pertenece a las Escuelas de Liderazgo Sindical, mientras que, al analizar proporcionalmente, MIPES es donde existe una mayor cantidad respecto al total (7,8%).

- k) Personas con discapacidad

	Número de beneficiarios/as con discapacidad	% respecto del total
EFS Liderazgo Sindical	6	0,6%
EFS Mujeres Líderes	9	1,1%
MIPES	5	0,7%

Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.



Se posee información únicamente del 2021. Se observa que el mayor número y la mayor concentración de beneficiarios/as con discapacidad pertenece a Mujeres Líderes.

- l) Los proyectos que presentaban enfoque de género (muchas veces orientados a la participación femenina), obtenían mayor puntaje y por lo mismo, más probabilidades de adjudicación. Se entiende por enfoque de género la inclusión de acciones para fomentar la equidad de género dentro del proyecto, ya sea incorporando la participación de mujeres, generar espacios de reflexión sobre estereotipos de género y el rol de la mujer en la sociedad, entregar espacios de participación para las mujeres que permita que ellas puedan resolver sus inquietudes en relación a su rol en la sociedad, fomentar el empoderamiento femenino con acciones concretas, contribuir a la disminución de las brechas de género, entre otras cosas. Esto colaboró al aumento de participación femenina.
- m) Se puede observar que el 2021 al analizar la proporción de mujeres respecto al total de beneficiarios/as. Por otra parte, hubo una caída en la participación femenina de 0,3 puntos porcentuales entre el 2020 y el 2021 para Liderazgo Sindical y de 2,1 puntos porcentuales para los cursos MIPES. La razón por la cual hubo un declive en el número de mujeres es porque durante la pandemia existió un mayor compromiso de ellas al trabajo doméstico y de cuidado de adultos mayores, niños y niñas y personas con movilidad reducida durante las cuarentenas:

LÍNEA	MUJERES 2019	MUJERES 2020	MUJERES 2021
<b>EFS LÍDERES SINDICALES</b>	50,2%	56,7%	56,6%
<b>CURSOS MIPES</b>	69,8%	78,3%	75,2%

Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

- n) A su vez, podemos notar que en el año 2021 se incrementó el número de mujeres en todas las líneas, tanto al comparar respecto al 2019 como al 2020. Hubo un alza de 32 mujeres en Liderazgo Sindical, 51 en Mujeres Líderes y 30 en los cursos MIPES, generando un alza total de 103 mujeres respecto al 2020.

LÍNEA	NÚMERO DE MUJERES 2019	NÚMERO DE MUJERES 2020	DE	NÚMERO DE MUJERES 2021
<b>EFS LÍDERES SINDICALES</b>	352	506		538
<b>EFS MUJERES LIDERES</b>	356	802		853



<b>CURSOS MIPES</b>	363	527	557
---------------------	-----	-----	-----

Fuente: Plataforma Web Departamento de Diálogo Social, Año 2021.

## CONCLUSIONES

El Consejo Superior Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de su Reglamento constitutivo, cumple en emitir su cuarto informe de cuenta de su actividad.

Finalmente, los consejeros coinciden en la importancia de fortalecer la discusión al interior de este, recalcando que es una instancia tripartita y de carácter permanente, para tratar temáticas del mundo del trabajo y las políticas de empleo, habida consideración de la actual crisis sanitaria y los desafíos que representa el trabajo del futuro.