



ACTA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 21 de abril de 2022, a las 9:30 horas, se celebró la primera **sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de doña Jeannette Jara Roman; Doña Claudia Sanhueza Riveros; don Juan Sutil Servoin; don Fernando Alvear Artaza y don Hector Sandoval Gallegos; doña Silvia Silva Silva, don Marcos Canales y don David Acuña Millahueque. Asistió a través de videoconferencia Esteban Puentes Encina, representante del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Se deja constancia que don marcos canales asistió en representación de don Eric Campos Bonta.

Del mismo modo, participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni y don Fabio Bertranou - Director Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo, actuó como ministro de Fe, la jefa de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, doña Andrea Soto Araya, registrando la asistencia y los acuerdos adoptados sobre los siguientes asuntos.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL.

I. TABLA

La propuesta de tabla de la sesión es la siguiente:

- ✓ Constitución Consejo Superior Laboral.
- ✓ Elección de presidente y vicepresidente del Consejo.
- ✓ Revisión propuesta criterios generales para la asignación de recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales.
- ✓ Presentación modelo de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.
- ✓ Varios



II. ASUNTOS TRATADOS

A. Constitución Consejo Superior Laboral.

Se informa por la ministro de fé que, conforme a las comunicaciones formales emitidas por las distintas instancias que componen el consejo, los integrantes del Consejo Superior Laboral año 2022 son las siguientes personas:

1. doña Jeannette Jara Roman, en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
2. Doña Claudia Sanhueza Riveros en representación del Ministerio de Hacienda;
3. Esteban Puentes Encina, representante del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
4. don Juan Sutil Servoin en representación de la CPC
5. don Fernando Alvear Artaza en representación de la CPC
6. don Hector Sandoval Gallegos en representación de la Conatacoch;
7. doña Silvia Silva Silva, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores.
8. don Eric Campos Bonta en representación de la Central Unitaria de Trabajadores. y
9. don David Acuña Millahueque en representación de la Central Unitaria de Trabajadores.

B. Elección de presidente(a) y vicepresidente (a)

Luego de una serie de conversaciones los integrantes del Consejo Superior Laboral eligen por unanimidad a doña Silvia Silva Silva como su presidenta por los próximos dos años. De igual modo y con idéntico quorum se elige a don Juan Sutil Servoin como vicepresidente de la Instancia.

C. Revisión propuesta criterios generales para la asignación de recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

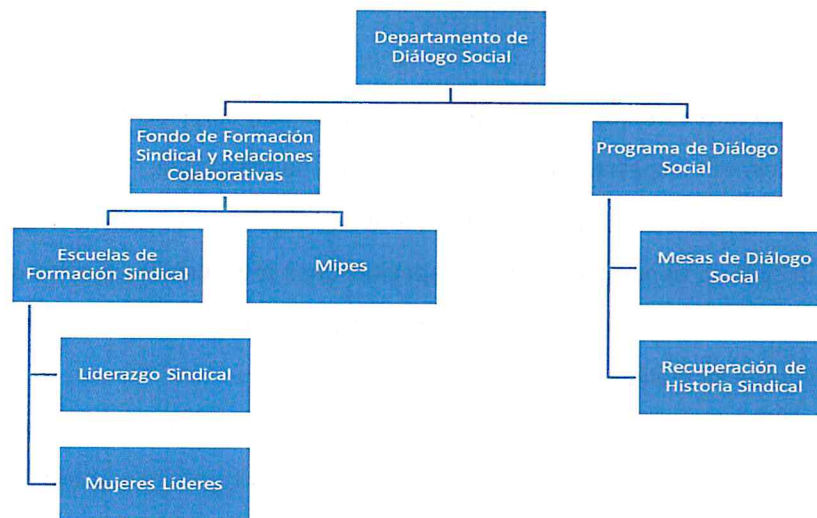
Se recuerda que conforme lo establece la ley N° 20940 el Fondo deberá Financiar proyectos, programas y acciones en las áreas de:

- a) Formación Sindical: destinada a la formación y capacitación de los actores del mundo del trabajo respecto de la actividad laboral y sindical, a fin de apoyar el ejercicio de sus funciones como actores laborales y sociales.
- b) Promoción del Diálogo Social: destinada a fomentar la participación democrática y el consenso de los actores del mundo laboral, entre otros representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores, ya sea de micro, pequeñas, medianas o grandes empresas, sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica, laboral y social, a través de cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información.



- c) Desarrollo de Relaciones Laborales Colaborativas: destinado a promover entre empleadores y trabajadores un trato compatible con la dignidad de las personas, velando por vinculaciones laborales igualitarias entre las partes basadas en la confianza, transparencia, respeto e inclusión.

SE indica que las líneas de trabajo del Fondo han sido la de Escuelas de Formación Sindical – Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes- y de Apoyo a las medianas y pequeñas empresas. Estas líneas se complementan con las propias del programa de Dialogo Social de la Subsecretaria del Trabajo.



Se indica que para el año 2022 existen por Ley de Presupuesto: \$805.793.000, proponiéndose para Escuelas de Formación Sindical: \$644.000.000 y para cursos Mipes: \$161.793.000. La Subsecretaria propone al consejo los siguientes criterios generales para la utilización de recursos

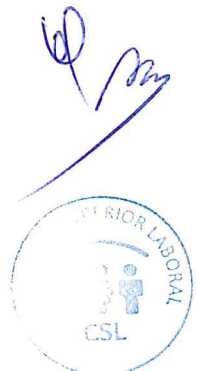
Compromiso

Retomar Sub línea de Recuperación de Historia Sindical.

Fortalecer la perspectiva de género en las malla de Escuelas de Formación Sindical.

Promover la realización de Mesas de Diálogo Social en regiones a través de puntaje adicional .

Revisión y actualización metodológica de las Escuelas de Formación Sindical y Mesas de Diálogo Social, apoyado por OIT.



Junto a lo anterior, se propone al Consejo, en cumplimiento de lo establecido en el decreto N° 7 de 2017 la siguiente distribución de los fondos.

Distribución territorial del Fondo FSyRC		
Escuelas de Formación Sindical	Presupuesto a licitar	% del total del Fondo
Regiones	\$469.000.000	58%
Metropolitana	\$175.000.000	22%

Luego de una serie de intercambios, los consejeros realizan una serie de consideraciones a la utilización de los fondos, y en especial a la ejecución de estos. Se indica que:

- i. Los cursos de capacitación a las Mipes deben considerar que las personas trabajan casi todo el día por lo cual no tienen tiempo para capacitaciones presenciales, por lo cual tanto su contenido como su forma de impartirlos debe permitir que ellos participen, así como que sean atingentes a su realidad. (consejero Sandoval)
- ii. Se refieren a la línea editorial del relato de cada una de las líneas, que debe ser con foco en la formación profesional y apolítica. Se solicita conocer la temática y profundidad de los planes de estudio. (vicepresidente Sutil)
- iii. Se realizan observaciones a los ejecutores tradicionales en cuanto a sus competencias y permanente adjudicación. Se indica que las temáticas tratadas en los cursos son muy rígidas y que deben considerar habilidades blandas. Finalmente se señala que se debe tener una visión de continuidad de los cursos, que permita a los dirigentes avanzar y profundizar en sus conocimientos, para la cual la malla debería considerar diferentes tipos de dirigentes, sus experiencias, así como sus características por rama y región, dando continuidad a las capacitaciones anteriores. (consejero Acuña y señor Canales).
- iv. Se indica, si bien es importante el sistema virtual para la entrega de conocimientos, la metodología igualmente debería estar abierta a la modalidad presencia, pues hay competencias blandas que para su transferencia a los capacitados requiere que así sea impartida, en especial en el ámbito del sindicalismo (presidenta Silva).
- v. Se indica la posibilidad de que estas capacitaciones, también permitan la vinculación con otros sindicatos de América Latina (consejera Sanhuesa).



Se establece por Director Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina la total disposición y compromiso de dicho organismo a apoyar la metodología de los procesos de capacitación.

D. Presentación modelo de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.

Don Gonzalo Cid, jefe de asesores de la ministra del Trabajo y Previsión Social, quien señala que:

- ✓ El estallido social de octubre de 2019, y los efectos económicos, laborales y sociales de la pandemia producida por el virus COVID- 19 cambian el escenario base en el cual se han dado el debate sobre el sistema de pensiones.
- ✓ Una reforma de pensiones debe construirse sobre la base de acuerdos que le den legitimidad y sostenibilidad.
- ✓ Un Diálogo Social amplio permite la construcción de un diseño de un nuevo sistema de pensiones, que aporte a la paz social.
- ✓ El proceso de Diálogo Social se propone recoger y consensuar los principios de la Seguridad Social para que sirvan de base a la nueva reforma de pensiones.

La metodología que se utilizará se ha construido teniendo en cuenta la experiencia internacional en materia de diálogo social y gobernanza de las reformas de seguridad social, recogida por la OIT. Se indica que Países como Francia, Uruguay y España han desarrollado espacios de diálogo en materia previsional que les ha permitido ir generando consensos para avanzar en reformas a sus sistemas de pensiones. Se indica que la labor no parte de cero, ya que, incorpora los procesos de diálogo social realizados por otras instancias como la Comisión Bravo y la Comisión Marcel.

El Diálogo Social que se implantará, considera, como eje principal, la generación de espacios de diálogo tripartito en el que participen trabajadores, empleadores y gobierno. Esto considerando los estándares metodológicos sugeridos por la OIT.

Se indica que todos y todas están convocados: el desarrollo de los diálogos sociales también considera un espacio de participación para agrupaciones y colectivos que no representen de manera formal o directa a trabajadores o empleadores. Se enfatiza que el Consejo Superior Laboral es parte fundamental del Proceso de Diálogo Social

Los diálogos se realizarán a lo largo de todo el país, en 16 jornadas presenciales y 16 jornadas virtuales de devolución a los y las participantes. Para la sistematización de los antecedentes y consensos que surjan de los diálogos sociales contaremos con el apoyo del BID en la elaboración de estos informes. Se harán entrega de informes regionales y un informe nacional.



Se indica que el calendario de trabajo comienza el 27 de abril el presente, con el lanzamiento de los diálogos sociales en la OIT sede de Santiago. Durante 40 días se llevarán a cabo los diálogos sociales regionales, siendo en junio la sistematización e informes de los diálogos Sociales, para ser presentados sus principales resultados en un Seminario Internacional en la OIT.

Por ello les pedimos apoyo en la participación de sus asociados a nivel regional y entregar sus recomendaciones a la sistematización realizado por el BID, para ser incluido en el informe final.

Se realizan una ronda de intervenciones de los consejeros y consejeras, quienes señalaron:

- i. En la discusión que se ha realizado sobre la materia, se encuentra en un punto en que la legitimidad social de la discusión es crucial para avanzar en la reforma previsional y con ello la paz social que el país necesita. En ello el rol del CSL es fundamental al ser un espacio de convergencia y diálogo de todas las partes involucradas. (consejera Jara)
- ii. La idea de los diálogos es que estos deben concluir relevando los acuerdos de estos sobre los cuales se debe avanzar, y sobre los disensos se debe seguir trabajando. (vicepresidente Sutil). Se le indica por la consejera Jara, que, en el momento en que nos encontramos, el plazo para lograr acuerdo en todo es corto, por lo cual sugiere avanzar sin dejar de lado los disensos, pero que ello no impida avanzar.
- iii. Se lleva mas de diez años en la discusión de la reforma previsional. Debemos avanzar. Hay que ocuparnos y ver la realidad y lo que es oportuno consensuar. Se instan a juntarnos en los que nos une y conversar en lo que nos separa. (consejero Acuña).
- iv. Se felicita a la Ministra del Trabajo por poner el acento en materias de seguridad social, mas que en descalificaciones institucionales. Se indica que es un tema complejo por las particularidades que pueden tener los participantes. Va a hacer difícil, pero los diálogos deben ser realizados. (consejero Sandoval).
- v. Se señala que, si bien han existido diversas instancias de diálogo, han pasado muchas cosas por las cuales sus resultados deben ser revisados. Se indicad que es importante avanzar en la discusión en este espacio tripartito, para poder responder de mejor manera, estableciendo que el espacio para la discusión previsional es el espacio laboral, resaltando la legitimidad de este espacio como instancia de dialogo tripartito. (consejera Sanhueza).
- vi. SE requiere un dialogo tripartito, pues este es la rectoría para este tipo de reformas, y que este >Consejo debería encabezarlas, considerando el apoyo de la OIT (Director Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina)



- vii. Es innegable lo complejo que puede ser el proceso de dialogo, pero este es necesario para reconstruir confianzas. Es importante darse cuenta de que todo esta cuestionado y que se debe revalidar el ejercicio del dialogo. (Sr. Canales).
- viii. Se solicita que en el proceso de dialogo el Consejo Superior Laboral tenga una participación, no solo siendo un actor más. (consejero Alvear)
- ix. Se confirma la participación activa de los gremios de empresarios en las 16 convocatorias regionales, refirmado el requerimiento del consejero Alvear, en orden a que la Consejo Superior Laboral tenga una participación activa en el proceso, así como lo expresado por el Sr. Canales. Esta instancia de dialogo debe tener la mayor envergadura, pues se requiere para poder avanzar. Este es un problema cuya solución construye un mejor futuro. (vicepresidente Sutil).
- x. Se establece que el apoyo técnico del BID, será directo o externalizado, que permitirá centrar la discusión en los principios e seguridad Social aprobados por la OIT, n base a los indicados en los distintos convenios en materia de seguridad social (Señor Cid)
- xi. Se solicita que en los diálogos se establezca una base técnica para la discusión, indicando que, junto con la participación en los diálogos, se solicita que el Consejo Superior Laboral participe en a la discusión del proyecto de ley. (consejero Alvear).
- xii. Se requiere que los ejes conductores del dialogo sean los principios de seguridad social establecidos por la OIT, una bajada técnica a los participantes y el perfil de los convocantes. (Sr. Canales)

E.- Varios

Dándose la palabra se hace referencia a la necesidad de hacer modificaciones a la ley del seguro de cesantía, para lo cual la Ministra del Trabajo sugiere que esta sea canalizada a través de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, solicitando a los miembros del Consejo que forman parte de dicha instancia que la inciten a una sesión para tratar el tema.

ACUERDOS

PRIMERO: Designar por unanimidad a doña Silvia Silva Silva y a don Juan Sutil Servoin como presidenta y vicepresidente respectivamente del Consejo Superior Laboral por los próximos dos años.



SEGUNDO Aprobar la propuesta de distribución de recursos 2022 presentada por la Subsecretaría del Trabajo. Solicitando que la metodología impartida sea de carácter mixta, vale decir presencial y telemática; la progresión de la malla curricular que permita el avance de los dirigentes en sus contenidos y competencias y la transparencia del proceso licitatorio, buscando la diversificación de los ejecutores.

TERCERO: Solicitar el listado de ejecutores y un análisis del impacto y/o resultados de los cursos que se han efectuado, solicitando el apoyo de la OIT para esta labor, al objeto de revisar el contenido y metodología de los cursos, así como su malla curricular.

CUARTO: Se acuerda la participación y convocatoria del Consejo Superior laboral en el proceso de **Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional**, con la asistencia al lanzamiento de 27 de abril y en los diálogos regionales programados, requiriendo a la secretaria técnica el envío de la información sobre la planificación.

QUINTO: Se acuerda que los miembros del Consejo Superior Laboral asistan a alguna de las reuniones programadas en regiones.

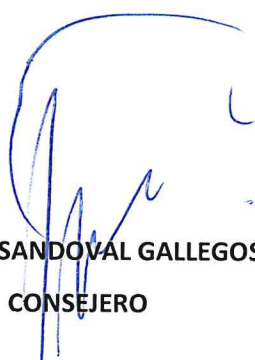
SEXTO: Se acuerda que las sesiones del Consejo Superior Laboral sean realizadas los jueves de la tercera semana de cada mes a las 9.30 hrs.

Siendo las 12.00 horas y no habiendo otro tema que tratar, la Presidenta levanta la sesión.


SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA


JUAN SUTIL SERVAIN
VICEPRESIDENTE





HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO



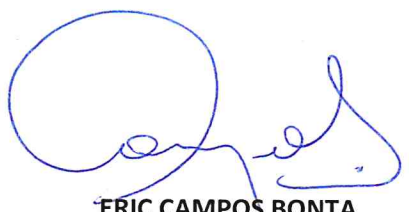
JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



CLAUDIA SANHUEZA RIVEROS
CONSEJERA



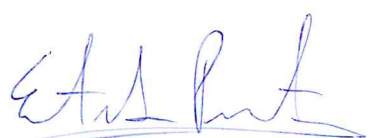
DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO



ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO
(REPRESENTADO SR. MARCOS
CANALES)



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



Andrea Veronica Soto Araya
Ministra de fe Consejo Superior Laboral



Reducción de la Jornada Laboral y Productividad

Análisis y Propuestas

Sesión CSL.

10/8/2022



CONFEDERACION
DE LA PRODUCCION
Y DEL COMERCIO

10 de agosto de 2022

Algunos datos de contexto:

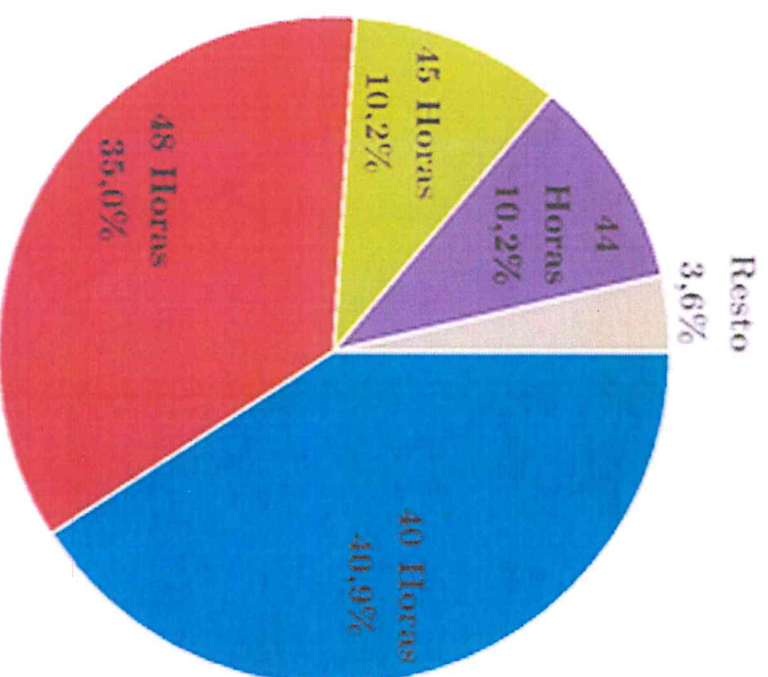
- Estancamiento del crecimiento: 2% anual entre 2014-2019, excluyendo pandemia). Estimación para el 2022: 1,6%, y 2023: -1%.
- Estancamiento de la productividad (desde el año 2005 la Productividad Total de Factores ha venido cayendo, según CNEP).
- Caída en competitividad (caídas en ranking de índices IMD y WEF).
- Reducción efectiva de horas trabajadas en los últimos años (de 44,1 horas semanales (2010) a 42,7 (2021), según OCDE).
- Alta informalidad laboral (27% de los ocupados, según INE).
- Alta rotación laboral, poco uso de las jornadas parciales y altos costos de despido (en relación a otros países OCDE).
- Participación laboral femenina menor que la de los hombres y menor que el promedio de los países OCDE.
- Jornada laboral ordinaria mayor al promedio de la OCDE, pero menor al promedio de Latinoamérica.

Acuerdo de CPC y sus 6 Ramas con UNT, CAT y CTCH

- ✓ “Reducir la jornada ordinaria de trabajo de **45 a 40 horas efectivas** de trabajo semanal debiera permitir que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a una mejor calidad de vida junto a sus familias.
- ✓ Es importante que la reducción de la jornada ordinaria de trabajo y el aumento de costos para las empresas no afecte la **productividad**, para lo cual es necesario que las partes dialoguen y puedan pactar condiciones de **adaptabilidad** que permitan reordenar los tiempos de trabajo de manera acorde a las situaciones específicas de las empresas y los trabajadores.
- ✓ Es posible que las empresas no puedan reducir de manera inmediata la jornada ordinaria a 40 horas y requieran de un período de ajuste, por tanto, creemos necesaria una **gradualidad**, lo que debiera facilitar que las empresas puedan tomar resguardos organizacionales que les permitan adaptarse.
- ✓ Cada empresa es una realidad distinta no solo por su tamaño, actividad o ubicación geográfica, sino también por sus diversas formas de organización del trabajo por turnos, jornadas parciales, especiales, excepcionales y otras formas de organización. Tanto para las empresas como para los trabajadores que, debido a las particularidades de sus actividades requieren **jornadas especiales y/o excepcionales**, es muy importante que éstas no se vean alteradas con la aplicación de la jornada ordinaria de 40 horas semanales.”

Distribución de la jornada ordinaria legal en el mundo: 138 países

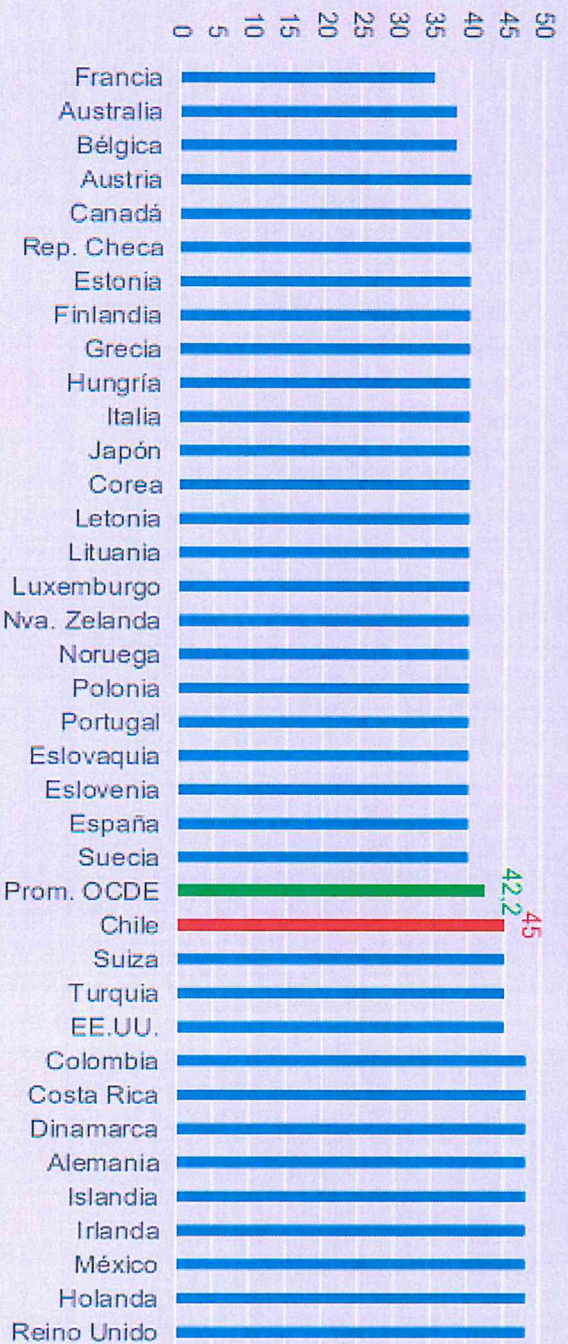
Distribución de la jornada ordinaria legal en el mundo por número de horas semanales



Fuente: Elaborado en base a OIT y fuentes de información nacionales

Jornadas laborales

Máximo legal de la jornada ordinaria semanal países OCDE (horas)
(último dato disponible al año 2020)

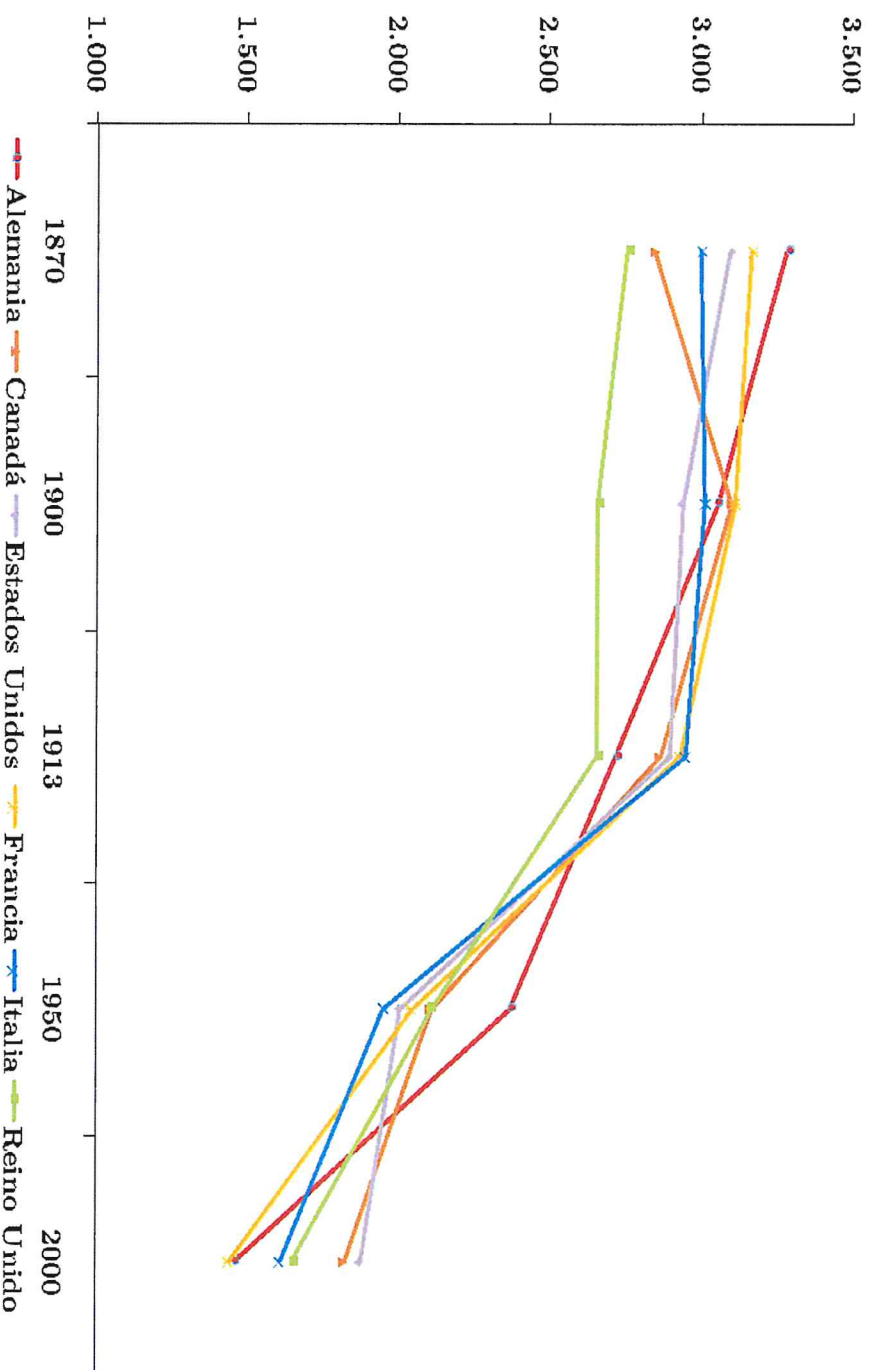


Fuente: OIT

El proyecto de ley busca reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, mientras que en los países de la OCDE en promedio el máximo legal es de 42,2 horas semanales.

Regularidad empírica: A medida que los países se van desarrollando destinan menos horas al trabajo

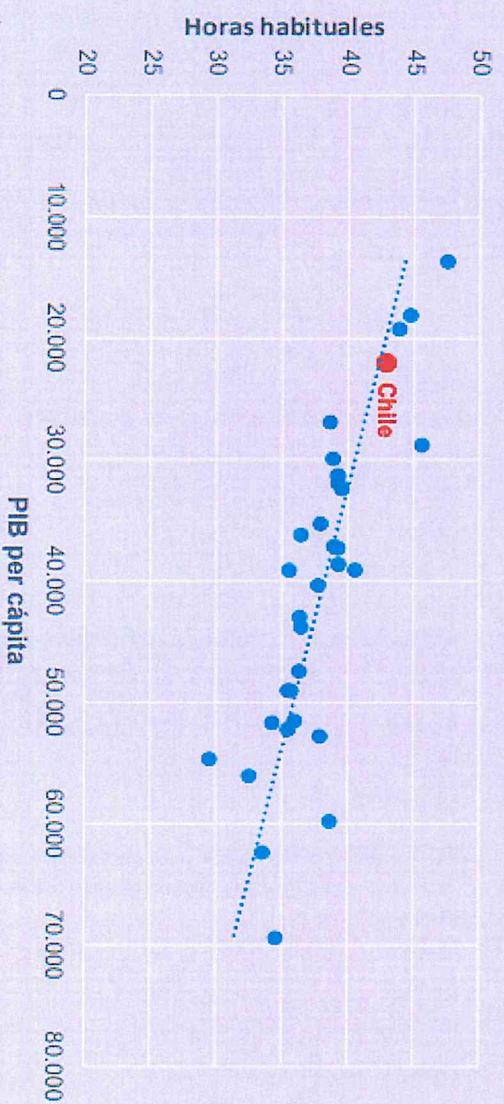
Horas de trabajo al año por ocupado 1870-2000



Fuente: Huberman y Minns (2007)

Horas trabajadas y PIB per cápita

Horas habituales (asalariados) y PIB per cápita real 2020



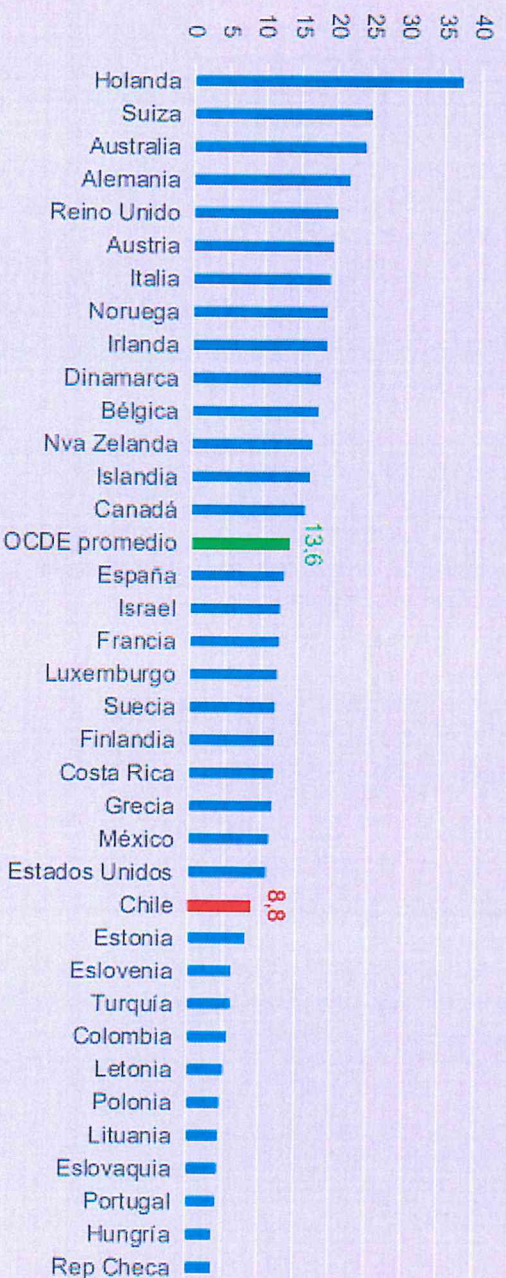
Fuente: OCDE y World Economic Outlook FMI

Las horas trabajadas en Chile están alineadas con nuestro nivel de ingreso per cápita. Además, de acuerdo a la CNEP (2020) las horas trabajadas en Chile coinciden con el promedio de los países de la OCDE cuando tenían un nivel de ingreso real equivalente al de Chile.

Trabajadores part-time



Trabajadores part-time como porcentaje del total de asalariados
países OCDE, 2020

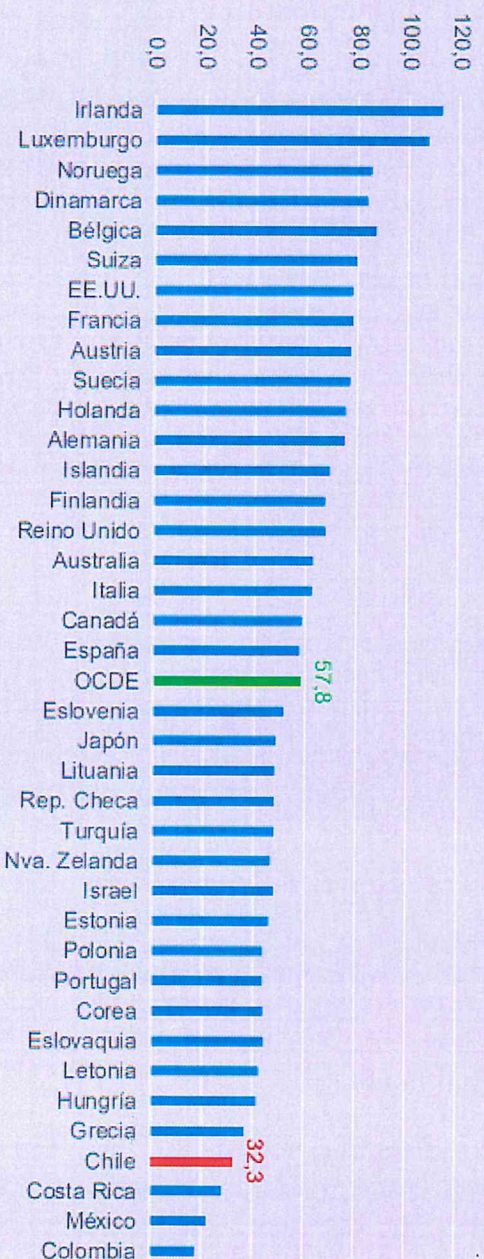


Fuente: OCDE.

En Chile solo el **8,8%** de los asalariados trabaja part-time, en comparación con un **13,6%** en promedio en los países de la OCDE.

Productividad del trabajo

PIB por hora trabajada países OCDE, promedio años 2019 y 2020
(dólares PPP)



Fuente: OCDE.

Chile es uno de los países con menor productividad por hora trabajada en la OCDE (PIB por hora trabajada).

Implicancias de la medida:

- Reducción de la jornada semanal en un 11%
- Costo laboral directo: Aumento del salario por hora en un 12,5% (dado igual salario pero menos horas) → Precio Final al Consumidor
- Efectos en productividad:
 - Depende si las personas pueden hacer lo mismo en menos horas o harán menos al reducir la jornada
 - Sectores que para cubrir turnos necesitaran contratar extra, bajando la productividad por trabajador
 - Heterogeneidad según sector y según tamaño de empresa, hace que los efectos no sean los mismos para todos.

Fuente: Departamento Estudios CNC con datos INE

Algunos datos que dan cuenta de esta heterogeneidad

PORCENTAJE DE OCUPADOS CON TURNOS	
Explotación de minas y canteras	75%
Sin clasificación	19%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	18%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	15%
Suministro de agua	11%
Actividades inmobiliarias	10%
Transporte y almacenamiento	10%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	8%
Industrias manufactureras	8%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	7%
Otras actividades de servicios	7%
Construcción	7%
Administración pública y defensa	6%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3%
Comercio al por mayor y al por menor	3%
Información y comunicaciones	3%
Actividades de los hogares como empleadores	3%
Actividades financieras y de seguros	1%
Enseñanza	1%
TOTAL	9%

Fuente: Departamento Estudios CNC con datos INE

HORAS SEMANALES ACORDADAS		< 30	31-40	41 y más
Explotación de minas y canteras		1%	4%	95%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado		1%	4%	95%
Industrias manufactureras		4%	4%	92%
Administración pública y defensa		4%	5%	91%
Construcción		4%	6%	90%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca		5%	5%	90%
Suministro de agua		7%	3%	90%
Actividades financieras y de seguros		2%	11%	87%
Sin clasificación		0%	16%	84%
Información y comunicaciones		7%	10%	83%
Transporte y almacenamiento		10%	8%	82%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social		11%	8%	82%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo		9%	11%	80%
Comercio al por mayor y al por menor		12%	8%	79%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas		13%	8%	78%
Actividades inmobiliarias		12%	13%	75%
Otras actividades de servicios		15%	13%	73%
Enseñanza		11%	19%	71%
Actividades de los hogares como empleadores		19%	13%	68%
Actividades profesionales, científicas y técnicas		15%	17%	68%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas		25%	11%	64%
TOTAL		9%	9%	82%

A) La duración de la jornada no incide en la productividad.

- **Correlación no implica causalidad.**
 - **Muchos factores son causa de la productividad:** nivel de educación (capital humano), capacidad de innovación, transparencia de mercado, inversión, infraestructura, tecnología, entre otros.
 - Ninguno de ellos por sí sólo varía la productividad, sino el conjunto de ellos.
-
- La productividad es la llave para el desarrollo y trae como resultados: empleos, mejores salarios, mejor calidad de vida, menos horas de trabajo.
 - **Conclusión:** La disminución de jornada no conlleva mayor productividad, sino que es resultado de esta última.

- Es necesario equilibrar el bienestar de los colaboradores, con mejoras en productividad y la corresponsabilidad.
 - **Balance entre vida personal y laboral** – reducción de jornada semanal apunta en la dirección correcta.
 - Políticas que promuevan una **mayor corresponsabilidad**.
 - **Mejoras en productividad** – desafío urgente
 - Esto permite incrementar el valor de la hora de trabajo, manteniendo o mejorando el salario real y sin alterar el nivel de empleo.
 - El desafío es importante para Chile, que aun tiene un rezago relevante:
 - GDP por hora trabajada en Chile (2020): US\$ 30
 - GDP por hora trabajada OCDE (2020): US\$ 54
- La tendencia en el mundo es avanzar en **mayores niveles de flexibilidad**, como políticas que benefician a los trabajadores y aseguran el funcionamiento de la banca.
 - Actuales pactos de adaptabilidad de jornada son un avance, pero aun tienen rigideces. En la práctica hay pocos pactos suscritos.
 - En la banca, una alternativa pendiente es lograr diferir horarios de entrada/salida bajo modalidad de teletrabajo. Adicionalmente, con esquemas de jornadas promedios sobre periodos más amplios se pueden resolver casos específicos de la banca: continuidad en seguridad física, modelos de *contact center*—que tienen cargas de demanda estacionales y concentradas en ciertos horarios, equipos de prevención de fraude y ciberseguridad, etc.
- Por tanto, es necesario evaluar medidas de **adaptabilidad**, como los indicados por la propia OIT, **plazo de vigencia y gradualidad**, que permitan obtener los beneficios esperados, y mitigando los efectos indeseados en el mercado laboral.

¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

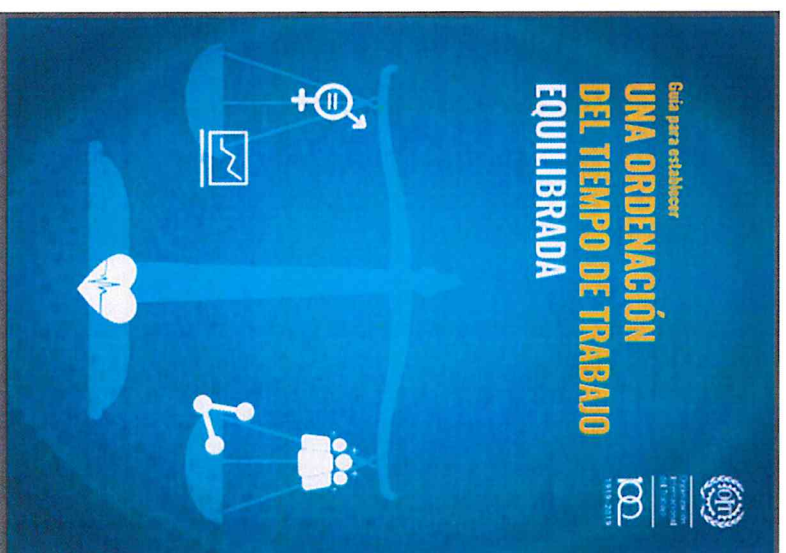
Recomendación N°116,
sobre la reducción de la
duración del trabajo.

Debe tenerse en cuenta: “grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país para proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores.”

¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la
duración del trabajo.

El **principio de reducción progresiva** podrá aplicarse por etapas espaciadas en el tiempo o que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional o cualquier otra fórmula que resulte más apropiada a condiciones nacionales y a **las condiciones de cada sector de la actividad económica.**



- OIT (2019) reconoce y recomienda **medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo**, como elementos que beneficiarían tanto a trabajadores y empleadores:
- Horarios escalonados de entrada y salidas
- Semanas de trabajo comprimidas (ej. 4x3)
- Sistema de promedio de horas, incluidas las horas anualizadas
- Reducción de jornada en tiempos de crisis (protección del empleo).
- Sistema de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado ("banco de horas")

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

1.- GRADUALIDAD: La reducción de 3 horas de la jornada laboral ordinaria aprobada el año 2001 -de 48 a 45 horas semanales- se implementó de manera gradual en 4 años. Siguiendo esa experiencia así como la práctica legislativa comparada, reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas debiera al menos contar con una gradualidad de 5 años.

2.- ADAPTABILIDAD: Es importante permitir que las partes puedan acordar adaptabilidades que, sin precarizar el empleo y respetando topes máximo de horas diarias, consideren la heterogeneidad de las personas (estudiantes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad) y las empresas (estacionalidad, shocks temporales, realidad del rubro). Ejemplos de adaptabilidades:

- Que la jornada de 40 horas se calcule en base a promedios mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.
- Que las partes puedan libremente pactar bloques de horarios de entrada y salida, que permitan diferir la entrada o la salida del trabajo en hasta 3 horas.
- Agregar la jornada laboral ordinaria de 4 días, como alternativa adicional a las jornadas de 5 y 6 días.
- Que las partes puedan convenir reducción de las jornadas en tiempos de crisis.
- Que las partes puedan pactar una bolsa de horas, compensables durante el año.

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

3.- EXCEPTUAR A LAS JORNADAS ESPECIALES Y EXCEPCIONALES: Hay actividades de las empresas que, debido a la particularidad de sus procesos productivos, requieren de jornadas especiales y excepcionales, como son aquellas que deben operar de manera continua y en lugares aislados. En esos casos, tanto para los trabajadores como para las empresas,, es muy importante que éstas no se vean alteradas por la reducción de la jornada laboral ordinaria.

4.- NO ALTERAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL: La jornada parcial es aquella no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, hoy equivalente a un máximo de 30 horas de trabajo semanal. Si al reducir la jornada laboral ordinaria no se modifica el art. 40 bis del Código del Trabajo, la jornada parcial se verá reducida a un máximo de 26,6 horas. Esta reducción de la jornada parcial no contribuye a aumentar la calidad de vida y remuneraciones de los trabajadores, ni tampoco a un mayor uso de esta modalidad de contratación por parte de quienes tienen menos disponibilidad de tiempo para emplearse de manera formal.

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

5. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL TRABAJO: La reducción de la jornada laboral debe ser acompañada de políticas públicas que faciliten y favorezcan la capacitación y la formación en el trabajo en las nuevas habilidades que los cambios tecnológicos nos exigen hoy y en el futuro. Se debe asegurar los mecanismos y recursos necesarios para la reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras, que permitan estar preparados para los avances tecnológicos y de automatización que la industria moderna necesita.

Reducción de la Jornada Laboral y Productividad

Análisis y Propuestas

MUCHAS GRACIAS



Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medias de adaptabilidad
Holanda	Máx. 12 horas diarias y 60 horas a la semana. No se puede exceder de 48 horas semanales promedio en 16 semanas ni 55 horas promedio en 4 semanas (incluidas horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 16 semanas.
Dinamarca	Máx. 48 horas semanales promedio, en un periodo de 4 meses (incluyendo horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 meses.
Alemania	Máx. diario de 8 horas (48 horas en semana laboral que se distribuye en 6 días).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 6 meses o 24 semanas.
Suiza	Máx. semanal 45 horas para los trabajadores industriales, personal de oficina, técnicos y personal de ventas y de 50 horas para el resto de los trabajadores. No existen límites de jornada diaria.	Bolsas anuales de 170 y 140 horas extraordinarias para trabajadores con jornadas semanales de 45 y 50 horas, respectivamente. Solo se pagan con recargo (25%), las horas extraordinarias que excedan de 60 horas al año.
Suecia	Máx. 40 horas semanales	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 semanas. Por acuerdo colectivo, se puede extender hasta 12 meses. Bolsas de horas extras.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medias de adaptabilidad
Irlanda	Máximo de 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extraordinarias, en un periodo de 4 meses o de 6 meses en caso de la industria de seguridad, gas, electricidad, salud, agricultura o sectores donde tienen periodos peaks en ciertas épocas del año.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 o 6 meses . Por acuerdo colectivo se permite aumentar el periodo de referencia en hasta 12 meses con aprobación de la autoridad administrativa.
	Luxemburgo	Máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.
Noruega	Máx. 9 horas diarias y 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de hasta 52 semanas , por acuerdo individual. Bolsas de horas extraordinarias.
	Bélgica	Máximo de 8 horas diarias y 38 horas a la semana.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medias de adaptabilidad
Islandia	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extra, en un periodo de 4 meses.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 4 meses . Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 6-12 meses.
Finlandia	Máx. 8 horas diarias y 40 horas a la semana	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 4 semanas . Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Bolsas de horas extra anuales.
Reino Unido	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo las horas extra, en un periodo de 17 semanas.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 17 semanas . Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Por acuerdo individual, se permite acordar quedar exceptuados del máx. semanal, ya sea indefinidamente o por un periodo determinado.
Australia	Máx. 38 horas a la semana	Por acuerdo individual, colectivo o por disposición de la ley que rija un determinado sector o actividad, se permite a la empresa promediar el máximo semanal por un periodo de hasta 26 semanas .
Croacia	Máx. 40 horas ordinarias a la semana	Límite máx. de 48 horas semanales (incluyendo horas extra) promedio en 4 meses .

Fuente: Elaboración propia.

Informe Final de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral de Diciembre de 2019:

a. Adaptabilidad (propuestas de mayoría):

- Establecer la duración de la jornada ordinaria de trabajo sobre la base de un sistema de promedio de 40 horas, calculado en un período de referencia mensual como régimen por defecto en el Código del Trabajo, como es el caso en la mayoría de los países OCDE.
- Mantener los resguardos o límites aplicables a la duración y distribución de jornada de trabajo mensualizada: (i) Jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas; (ii) Máximo de 6 días de trabajo semanal, seguido de 1 día de descanso; (iii) Medidas de fiscalización especiales.
- Ampliar con acuerdo colectivo el período de referencia mensual a los siguientes: (i) Con una afiliación sindical igual o superior al 30%: Extensión del período de referencia: hasta su cuatrimestralización, además de la jornada pasiva y banco de horas; (ii) Con una afiliación sindical igual o superior al 50%, extensión del período de referencia conforme acuerden las partes, además de otros aspectos de autonomía de negociación; (iii) Si no existe sindicato, se podrá ampliar el período de referencia hasta un cuatrimestre, en la medida en que exista acuerdo del 50% o más del total de las y los trabajadores de la empresa.

b. Gradualidad (propuesta de mayoría):

- Que la entrada en vigencia de la rebaja de jornada de 45 a 40 horas promedio semanal debe aplicarse gradualmente, sin hacer distinciones en base al tamaño de la empresa, totalizando dicha rebaja en un plazo de 5 años.



ACTA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 19 de mayo de 2022, a las 9:30 horas, se celebró la **segunda sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de doña Jeannette Jara Roman; don Juan Sutil Servoin; don Fernando Alvear Artaza; don Hector Sandoval Gallegos; don David Acuña Millahueque; don Esteban Puentes Encina y don Eric Campos Bonta. Preside la Sesión, el señor vicepresidente del Consejo, don Juan Sutil. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excuso de asistir la Sra. presidenta señora Silvia Silva, y asiste en representación de la consejera Sra. Claudia Sanhueza la Señora Maritza Moraga.

I. TABLA

- ✓ Lectura de acta de 21 de abril de 2022
- ✓ Presentación Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT
- ✓ Presentación estado de desarrollo de Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.
- ✓ Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

A. Lectura acta anterior

Se da por aprobada y se procederá a la firma de los señores consejeros y consejeras presentes.

B. Presentación Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT

El Sr. vicepresidente da la palabra al Sr. Subsecretario del Trabajo, para proceder a la presentación del Convenio N° 190 de la OIT, indica que se ha acompañado en la carpeta de cada consejero una minuta sobre el convenio.

Señala que como antecedentes generales que el Convenio 190 fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de OIT y entró en vigor el 25 de junio de 2021, y que junto a su recomendación (núm 206) son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Indica el sr. Subsecretario que, los gobiernos que lo ratifiquen deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por lo que este instrumento toma fuerza, ya que representa una oportunidad histórica para configurar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto a todos y todas.



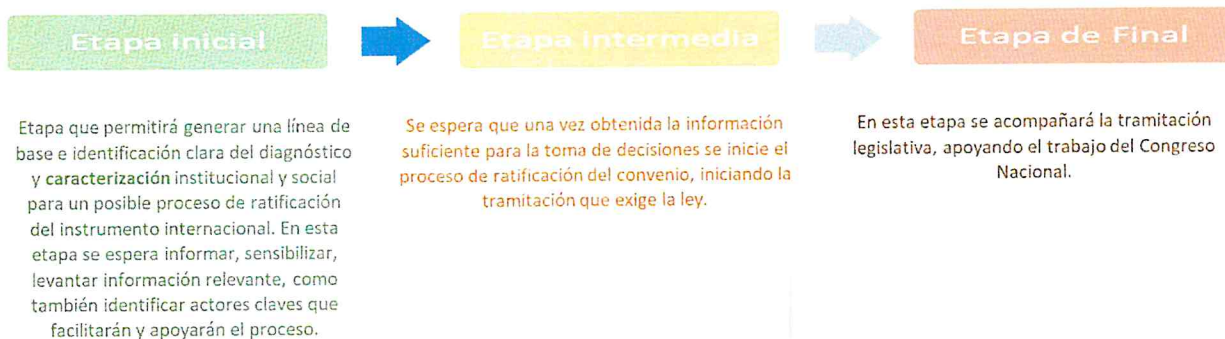


El Convenio incluye el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

Indica que Chile, al momento de la ratificación del Convenio deberá:

- ✓ Realizar un seguimiento y control de la legislación relacionada al tema;
- ✓ Garantizar acceso a mecanismos de reclamación y reparación;
- ✓ Proteger la privacidad de las personas implicadas;
- ✓ Prever sanciones;
- ✓ Prever que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reclamación, asistencia, reparación y de solución de conflictos, con enfoque de género.
- ✓ Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en medida de lo posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- ✓ Garantizar que toda persona que trabaja tenga derecho a alejarse de situaciones laborales sin sufrir represalias u otras consecuencias.
- ✓ Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes u otra competente en la materia.

Comparte el Sr. Subsecretario para lograra la ratificación del convenio.



Luego de la presentación, el vicepresidente da la palabra a los señores consejeros. Solicitándose por don Fernando Alvear la participación de don Pablo Bobic. Este indica que como CPC compartimos de manera absoluta que la violencia y el acoso son inaceptables, y que ninguna persona merece ni debe padecerlo. Y como tal reconocemos que las empresas pueden contribuir en su prevención tomando medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, consideramos fundamental que las obligaciones que se impongan a las empresas no excedan de su ámbito de control, ni de las relaciones laborales vigentes, porque hay obligaciones del Estado que son indelegables, y que deben ser garantizadas por éste, a través de la justicia civil o penal, según corresponda.¹

¹ Se incorpora minuta como anexo a Acta





Se produce un intercambio de ideas entre los consejeros y consejeras. El vicepresidente Sutil indica que reafirmando sobre la necesidad de la ratificación del convenio indican que se debe analizar la extensión de su aplicación, el resguardo y acotamiento de los espacios en donde se debe implementar el convenio, en específico la amplitud del artículo 2. Se indica por consejeros Acuña y Campos que para esta situación se debe considerar lo indicado por el artículo 3° del convenio que lo circunscribe a lo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Se indica por la consejera Jara, que la suscripción de este convenio es un compromiso internacional y que sugiere que, en atención a las consultas formales remitidas por el Ministerio del Trabajo, tanto a la CUT como a la CPC, dentro de la etapa inicial en que se encuentra el proceso de ratificación, puedan hacer llegar sus análisis y consideraciones. Indica que todas las observaciones son atendibles y que deben ser analizadas con mayor detalle. Indica que el convenio pone un horizonte y línea base que debe ser trabajado de manera tripartita que conlleva a la implementación de una política que considere las realidades de las nuevas formas de trabajo y por ende de eventual maltrato o abuso.

El vicepresidente señala que como CPC solo tiene 7 observaciones que harán llegar formalmente mediante la respuesta al oficio. Subsecretario Boccardo informa que se está haciendo un informe comparado sobre cómo se han salvado las definiciones que conlleva la aplicación del Convenio, Indica que en el congreso existe 121 proyecto de Ley que tratan el tema del matato, los cuales deben ser encausados. El consejero Puentes indica que es importante ver como han sido los mecanismos y procedimientos de denuncias sobre reclamaciones y revisar los sistemas de implementación. En el mismo sentido el consejero Campos indica que se deberían revisar los protocolos que se acuerdan entre los trabajadores y empleadores.

C. Presentación estado de desarrollo de Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.

Sr. vicepresidente da la palabra a don Gonzalo Cid, asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quien expone sobre el desarrollo de las jornadas de Dialogo.

El Sr. Cid indica que a la fecha se han realizado 7 Diálogos Sociales, acompañando el cuadro siguiente, y que la propuesta metodológica utilizada es la que fuera informada al Consejo Superior en la sesión de abril pasado.

Indica que toda la información sobre los diálogos se puede acceder página web www.pensionesparachile.cl. Se informa que en la Web se pueden revisar el programa y cronograma de los diálogos sociales regionales; Consultas técnicas; Fichas de inscripción para consultas técnicas; Descripción breve de los principios de la Seguridad Social para el diálogo tripartito. Así como documentos relevantes, leyes del área, informes finales del Consejo Asesor Presidencial Reforma del Sistema Previsional Comisión Marcel 2006, Informe Final Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones 2015, entre otros.

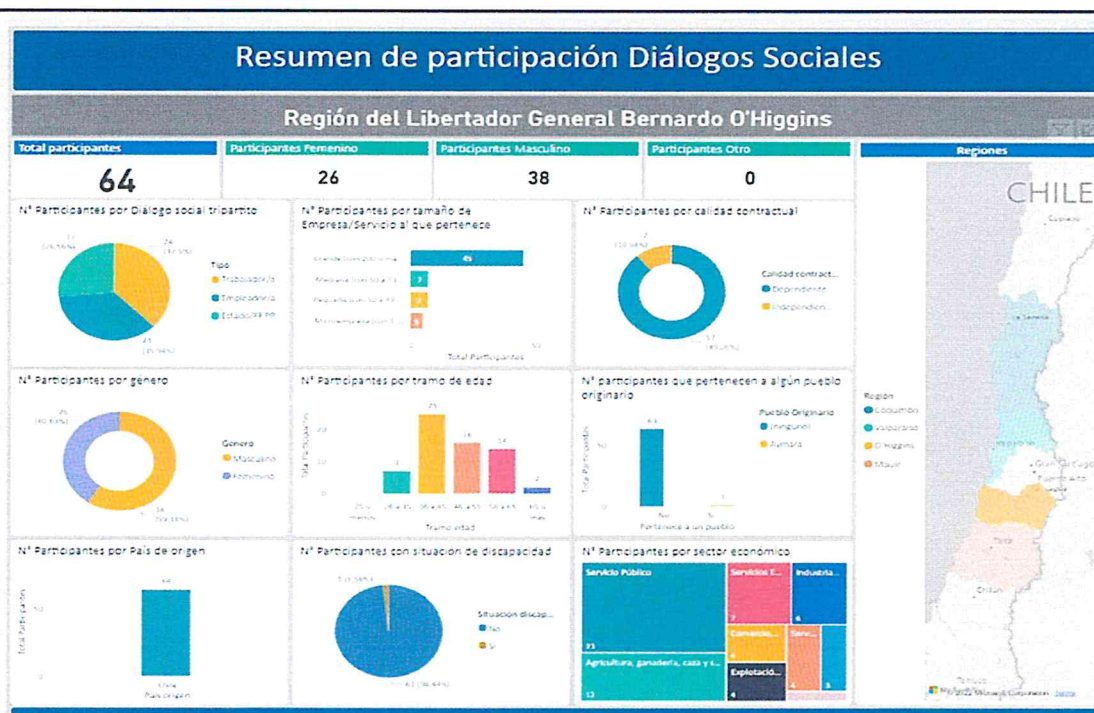


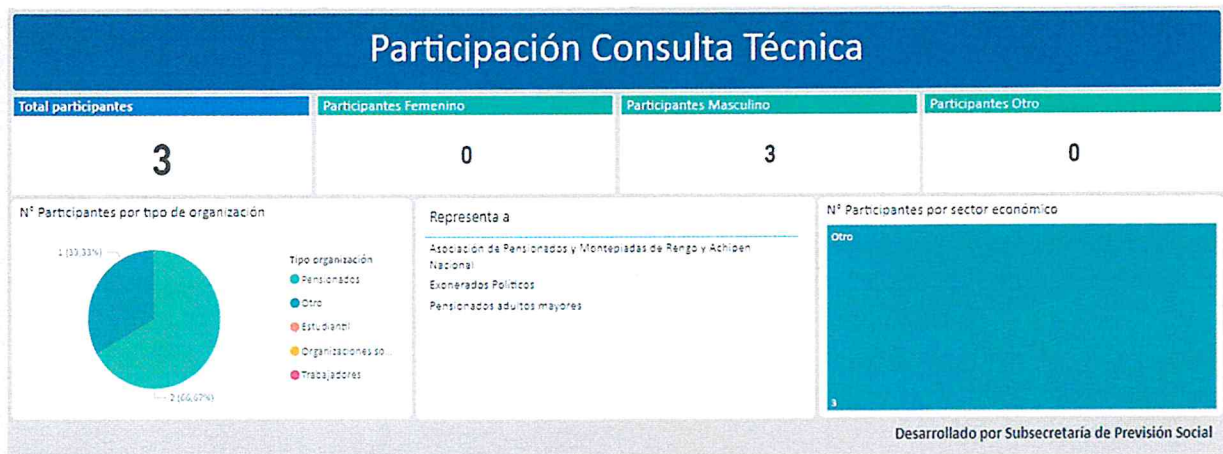
Región	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8
1 O'Higgins	03-may							
2 Coquimbo		05-may						
3 Maule			10-may					
4 Valparaíso			11-may					
5 Arica			12-may					
6 R.M.			17-may					
7 Magallanes			18-may					
8 Tarapacá			19-may					
9 Antofagasta			24-may					
10 Atacama				25-may				
11 Los Lagos				26-may				
12 Los Ríos				31-may				
13 Aysén					01-jun			
14 Araucanía						02-jun		
15 Ñuble						07-jun		
16 Bio Bio						08-jun		

Informe final
sistematización 20-
06-2022

Seminario OIT 23-06-
2022

El Sr. Cid comunica que Semanalmente se sube a esta plataforma, con una semana de desfase, la información de cada dialogo social realizado; Galería de fotos de cada dialogo; Ficha técnica del diálogo social regional y consulta técnica respectiva y Resumen con información nacional agregada, de Ficha técnica del diálogo social regional y consulta técnica respectiva.

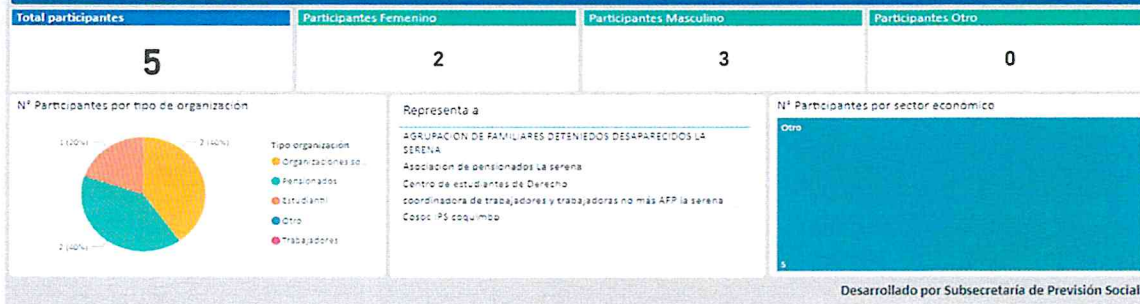






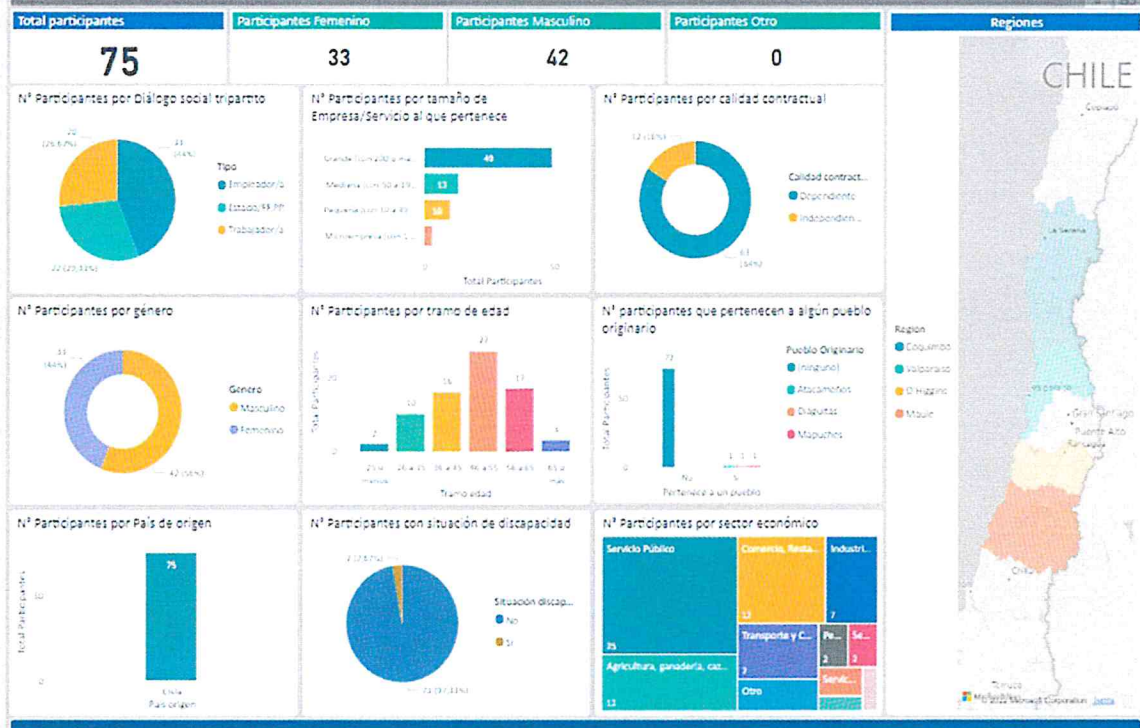
CSL
CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Participación Consulta Técnica



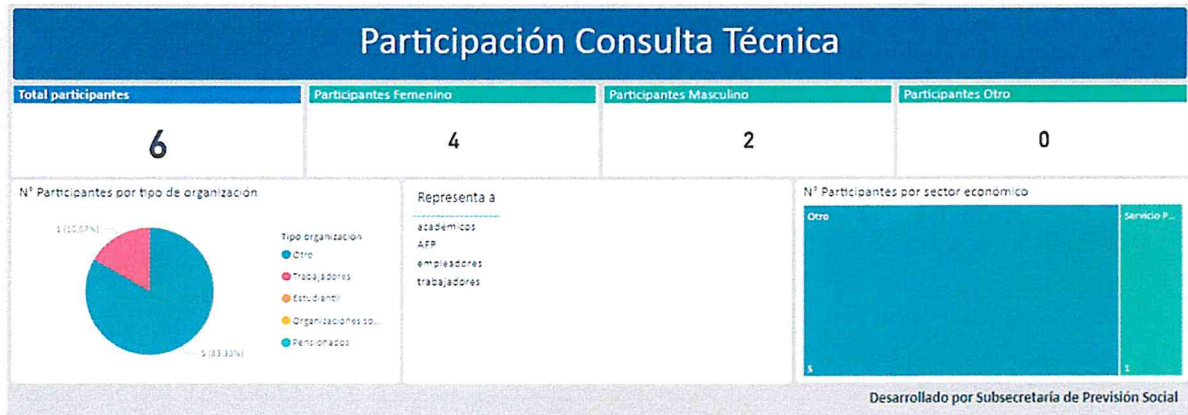
Resumen de participación Diálogos Sociales

Región del Maule





CSL
CONSEJO SUPERIOR LABORAL





Finalmente indica que las Consultas técnicas, son Instancias paralelas a los diálogos, donde grupos que no son parte del esquema tripartito, presentan sus dudas y propuestas en un esquema bilateral. Además, son atendidos y exponen sus planteamientos, generando un documento de salida, el cuál será sistematizado. El equipo que atenderá estas instancias de consulta estará compuesto por el SEREMI del Trabajo y Previsión Social, más un apoyo administrativo y un secretario técnico. Esta actividad debe ser grabada en audio.

Vicepresidente agradece la presentación. Consejero Alvear levanta la consideración que la metodología de la OIT considera 9 principios y que en los diálogos solo se consideran 6. Para ello hace referencia a documento que acompaña denominado "Tripartite round table on Pensión Trends and Reforms" de la OIT.² Se indica por Sr. Cid, que se seleccionaron principios por tenas de tiempo.

La consejera Jara indica que en la conducción de los diálogos se debe hacer cargo de estas observaciones y que se han dado instrucciones a los facilitadores y que han existido temas en los cuales se deben hacer adecuaciones, solicitando que se releven estos al equipo de coordinación. Vicepresidente Sutil indica que el dialogo enriquece y que se ha trabajado con entusiasmo. Consejero Sandoval destaca el orden de los participantes que gracias a las mesas técnicas se ha podido avanzar. En la misma línea la consejera Jara señala que es importante procesar las diferencias para llegar a un bue acuerdo, he indica que la metodología usada fue aprobada por la OIT, pero que si es necesaria su modificación para continuar con el dialogo, así se hará. Vicepresidente indica que mientras mas equilibrado e informado sea el dialogo es mas concluyente.

E.- Varios

No hay

Siendo las 11.00 horas y no habiendo otro tema que tratar, el vicepresidente levanta la sesión.



JUAN SUTIL SERVAIN
VICEPRESIDENTE

² Se acompaña como anexo a esta acta.



HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO



CLAUDIA SANHUEZA RIVEROS
CONSEJERA
(REPRESENTADO SRA. MARITZA MORAGA)



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO



ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO



Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral



ANEXO 1.



COMENTARIOS DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO (CPC) AL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Antecedentes:

A raíz de las acusaciones de abuso sexual contra un reconocido productor de cine y ejecutivo estadounidense el año 2017 surge en Estados Unidos el movimiento Me Too, para denunciar la agresión sexual y el acoso sexual. Ese año la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorporó en su agenda de trabajo la elaboración de una normativa internacional al respecto.

Es así como el año 2018 se inicia en el marco de la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo la primera discusión de una propuesta de Convenio y de Recomendación que aborde la materia, proceso que cumplió su segunda etapa el año 2019, y que en el marco de la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo (fecha en que se celebró el Centenario de la OIT), dio lugar a la adopción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, junto a la Recomendación 206.

Los Convenios que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo (con el voto mayoritario de sus miembros tripartitos: Estados, Trabajadores y Empleadores) son tratados internacionales, vinculantes para los Estados que los ratifican.

Por su parte las Recomendaciones son instrumentos internacionales que también adopta la Conferencia Internacional del Trabajo con el voto mayoritario de sus miembros tripartitos, que suelen acompañar a los Convenios Internacionales, pero que no son objeto de ratificación por parte de los Estados; no obstante lo cual pretender servir para orientar la interpretación de los Convenios.

Vigencia del Convenio: El N° 2 del artículo 14 del Convenio señala que éste entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General de la OIT.

Contenidos complejos de las normativas propuestas:

1.- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

- En el Preámbulo al reconocer que la violencia doméstica puede afectar al empleo, se señala que las organizaciones de empleadores y las instituciones del mercado del trabajo (de las que forman parte las empresas), pueden contribuir como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Observación: Compartiendo que la violencia doméstica es un problema que puede afectar al empleo y la productividad al interior de las empresas, no se puede exigir que las empresas

se hagan cargo de situaciones que ocurren en el ámbito personal, fuera de la relación laboral.

- El artículo 2, establece en su N° 1, que el presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo, incluidos entre otros: a los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo, y los postulantes a un empleo.

Observación: La violencia y el acoso laboral son situaciones que no se pueden tolerar; sin embargo, no corresponde que se establezcan responsabilidades laborales de las empresas para con personas con las que no mantiene vínculo laboral.

- El artículo 3, establece en su letra f), que el Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Observación: El Estado debe garantizar que las personas cuenten con las seguridades requeridas para poder trasladarse a lo largo del territorio nacional. Por ello, y salvo circunstancias especiales en que es evidente que se está frente a creíbles amenazas de peligro, no corresponde que se traslade a las empresas la obligación de garantizar la seguridad de los trabajadores en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

- El artículo 9 establece que todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Observación: Si bien esta norma propone acotar las obligaciones de los empleadores de acuerdo a su “grado de control”, el hecho de que el Convenio cargue como responsabilidad de la empresa situaciones que van más allá de la relación laboral, como: la violencia doméstica; los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo, y los postulantes a un empleo, distorsiona las obligaciones de las efectivamente se pueden hacer cargo las empresas.

2.- Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

- El N° 1 de la Recomendación establece que sus disposiciones complementan el Convenio, las que deberían considerarse de manera conjunta.
- Señala en su N° 16 que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género, deberían comprender medidas tales como: la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

Observación: La inversión de la carga de la prueba en los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, probablemente implique complejidades mayores para las empresas que se verán muy presionadas frente a pruebas muy difíciles de encontrar.



- Establece en su N° 18 como parte de las medidas apropiadas para mitigar la violencia doméstica en el mundo del trabajo: licencias para las víctimas de violencia doméstica; protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido (una especie de fuero), salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias; e incorporación de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; entre otras.

Observación: No corresponde establecer obligaciones de cargo de las empresas por situaciones que ocurren fuera del ámbito laboral.

OBSERVACIÓN GENERAL:

Compartimos de manera absoluta que la violencia y el acoso son inaceptables, y que ninguna persona merece ni debe padecerlo. Y como tal reconocemos que las empresas pueden contribuir en su prevención tomando medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sin embargo, consideramos fundamental que las obligaciones que se impongan a las empresas no excedan de su ámbito de control, ni de las relaciones laborales vigentes, porque hay obligaciones del Estado que son indelegables, y que deben ser garantizadas por éste, a través de la justicia civil o penal, según corresponda.

Legislación chilena vigente en materia de violencia y acoso laboral:

- ✓ Ley N° 20.005 de 2005 que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- ✓ Ley N° 20.607 de 2008 que sanciona las prácticas de acoso laboral.



ANEXO 2

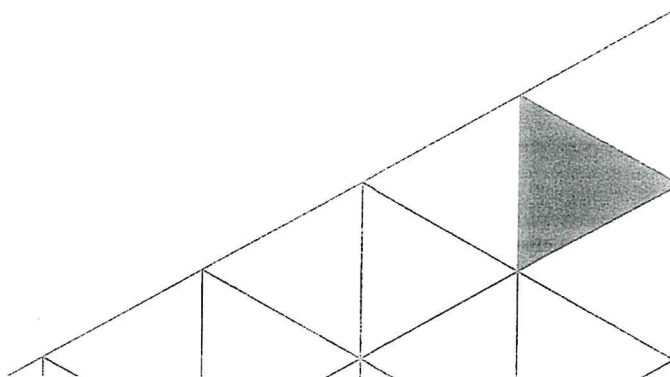
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_789672/lang--en/index.htm



► Tripartite Round Table on Pension Trends and Reforms (30 November–2 December and 4 December 2020)

Record of proceedings
(Meeting report)

Social Protection Department – Bureau of Employers' Activities – Bureau of Workers' Activities





ACTA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 23 de junio de 2022, a las 9:30 horas, se celebró la **tercera sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza; don Hector Sandoval Gallegos; don David Acuña Millahueque; don Esteban Puentes Encina y Sra. Claudia Sanhueza. Preside la Sesión, el señor Fernando Alvear Artaza. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excuso de asistir la Sra. presidenta doña Silvia Silva, representada por Jose Manuel Díaz; el Señor vicepresidente don Juan Sutil, representado por don Pablo Bobic; y el señor consejero don Eric Campos Bonta.

Asisten a la sesión el Señor Subsecretario de Previsión Social, don Christian Larraín Pizarro, el Director de Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina, don Fabio Bertranou.

I. TABLA

- ✓ Lectura de acta de 19 de mayo de 2022
- ✓ Presentación por consultora del BID de informe sobre Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.
- ✓ Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

A. **Lectura acta anterior**

Se da por aprobada y se procederá a la firma de los señores consejeros y consejeras presentes.

B. **Presentación Informe de Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.**

La presentación del informe está a cargo de la consultora UNIT, representada por Catalina Papic y Juan Felipe López, se informa que la consultora fue contratada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), quien utilizó en su análisis la metodología de la OIT.¹

Previo al inicio de la presentación el consejero Fernando Alvear, quien preside la sesión por acuerdo unánime de los consejeros, solicita a la secretaria del Consejo, recibir el informe de

¹ Se hace la observación que la presentación de la consultora no fue puesta a disposición de los consejeros, por lo cual no se incluye en la presente acta.





manera preliminar para la sesión del Consejo Superior. De esta manera se acuerda por la unanimidad de los consejeros.

Luego de la presentación se abre la discusión entre los consejeros y consejeras. El Sr. Alvear, indica que esta es muy variada y contundente para poder dar una opinión acabada sobre la misma, por lo cual insiste en que es necesario tener un tiempo prudente para su análisis. Reiterando la necesidad de contar con el informe antes de la sesión en donde su contenido se debata.

El Subsecretario de Previsión, solicita a la consultora que en el informe final se recojan no solo los elementos cuantitativos de la discusión, sino sus líneas argumentales, pues ellos permiten dar contexto y enriquecen los diferentes debates que se generaron en las jornadas.

Señor Bobic indica que llama la atención el formato de las preguntas realizadas, pues se buscaba que las respuestas fueran binarias, sin embargo, todos los participantes intentaban explicar y argumentar sus respuestas. Por ello, estima que los comentarios realizados deberían complementar los temas estadísticos. Sugiere recoger los comentarios y sistematizar aquellos que hubieran sido recurrentes.

La consejera Jara, observa que en la presentación realizada no consta la opinión de los representantes del gobierno, los cuales, al ser un dialogo tripartito, debería ser considerado en el informe. De igual modo señala que está de acuerdo en incorporar los comentarios de los asistentes al informe, pues estos complementan los análisis cuantitativos.

Don José Manuel Díaz, valora la instancia de participación que significaron las jornadas, y se refiere a los Consultas técnicas, observando que muchas veces los trabajadores no tenían claridad sobre los tecnicismos utilizados en los análisis.

El consejero Héctor Sandoval, indica que el participó en cuatro jornadas. Indica que fue un ejercicio bien hecho, pero que no le quedó claro si los participantes sabían que estaban haciendo, pues las etapas de la metodología pasaban muy rápido. Concuerta con los consejeros que en la presentación de la consultora no ve reflejado las opiniones de las personas. Son casi mil opiniones. Consultas donde se verán reflejados.

El consejero Esteban Puentes, señala que se debe entender el ejercicio trato de recoger las opiniones de los participantes. No se puede llegar a conclusiones. Indica que lo importante es que la gente haya participado, y ello da legitimidad al proceso, más allá de sus reflexiones, pues las opiniones están en base a lo que cada cual entiende, lo que es difícil de modificar.

La consejera Sanhuesa, señala que se debe valorar el hacer política pública con diálogos ciudadanos que permite entregar información y recoger la opinión de las personas.



ACUERDOS

El consejo finaliza con los siguientes acuerdos:

- Se entregará el informe de la consultora a los consejeros el día jueves 30 de junio en la mañana.
- Se sesionará de manera extraordinaria el día lunes 4 de julio a las 16.00 hrs.
- La revisión del Consejo Superior Laboral se entenderá complementaria a los resultados del informe

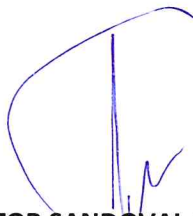
E.- Varios

No hay

Siendo las 11.00 horas y no habiendo otro tema que tratar, el vicepresidente levanta la sesión.



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
VICEPRESIDENTE



HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



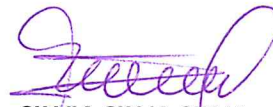
DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO





CLAUDIA SANHUEZA RIVEROS
CONSEJERA

JUAN SUTIL SERVOIN
(REPRESENTANDO POR PABLO BOBIC CONCHA)


SILVIA SILVA SILVA
(REPRESENTANDO POR DON JUAN MANUEL DIAZ)


Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ACTA CUARTA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 18 de julio de 2022, a las 15. 00 horas, se celebró la **cuarta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don Eric Campos Bonta. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excuso de asistir el Señor vicepresidente don Juan Sutil, indicando que sería representado por don Pablo Bobic; don David Acuña Millahueque, indicando que sería representado por don José Manuel Díaz; don Hector Sandoval Gallegos, quien fue representado por don David Davide y don Esteban Puentes Encina, quien fue representado por doña Javiera Petersen. No asistió la Sra. Claudia Sanhueza.

Asisten a la sesión el Señor Subsecretario de Previsión Social, don Christian Larraín Pizarro, don Guillermo Montt, especialista en protección social de Oficina en Santiago de la OIT para el Cono Sur de América Latina y doña Veronica Alaimo, del Banco Interamericano de Desarrollo, vía zoom.

I. TABLA

- ✓ Presentación por consultora del BID de informe sobre Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.
- ✓ Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

La presidenta indica que para la sesión de hoy existe un único punto de la tabla que es la revisión del informe final de las Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.

Señala que el borrador del informe fue remitido a los miembros del consejo el día miércoles 13 de julio del presente. Indica que con la finalidad de poder revisar en conjunto el informe y dar opinión al Consejo Superior, en la mañana de hoy se constituyó una comisión de trabajo integrada por don Jose Manuel Díaz, en representación de la CUT; don Javier Irrarrázaval, en representación de la CPC y don Gonzalo Cid, en representación del Gobierno. Aclara la presidenta que, en el acta de trabajo de dicha comisión, se declaran observaciones de forma, que fueron analizadas y que serán salvadas en la redacción final del informe, sugiriendo en el fondo aprobar el informe presentado.

Finalmente hace la precisión a los consejeros que por temas de tiempo la presentación que hará la consultora no dará cuanta de cambios de redacción acordados.





Evaluación general de la existencia de los seis principios agregados de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

El estudio se realizó con el objetivo de evaluar la existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual, considerando la opinión compartida de manera transversal es que el Pilar de Capitalización Individual carece del principio de Solidaridad.

Recordemos los 6 principios:

- Universalidad
- Solidaridad
- Igualdad
- Participación
- Suficiencia
- Sostenibilidad

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual en el actual sistema de pensiones en Chile



Principio de Universalidad

La definición del principio de Universalidad es: "Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras".



Baja presencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual.

Principio de Solidaridad

La definición del principio de Solidaridad es: "Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubilados y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera".

La opinión compartida de manera transversal es que el Pilar de Capitalización Individual carece del principio de Solidaridad.

Principio de Participación

La definición del principio de Participación es: "En este sistema es clave la participación de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles".



A pesar de reconocer la posibilidad de participar en el sistema, hay consenso en que en la práctica no se genera una participación efectiva.

Principio de Igualdad

La definición del principio de Igualdad es: "En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualmente ante una misma contingencia".

La mayoría de los tres estamentos evalúa como desigual el acceso a las pensiones.

Principio de Suficiencia

La definición del principio de Suficiencia es: "Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos".



Se percibe transversalmente que las pensiones son bajas y que no permiten tener un nivel de vida digno.

Principio de Sostenibilidad

La definición del principio de Sostenibilidad en el Pilar Solidario / Pensión Garantizada Universal (PGU)

"Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país"

Unidad: 100 millones



La Sostenibilidad es el principio considerado por las personas empleadas e inversionistas de presencia en el Pilar de Capitalización Individual. Para los años venideros, el bajo rendimiento del sistema hace que este no sea considerado como sostenible.

Imagen No.2: Sistema de Pensiones en Chile y el mundo



Actividad 2

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el **Pilar Solidario / Pensión Garantizada Universal (PGU)** en el actual Sistema de Pensiones en Chile

Evaluación general de la existencia de los seis **principios agregados** de Seguridad Social en el Pilar Solidario / PGU



Gráfica N°1: El sistema de pensiones en Chile y el mundo



Principio de Universalidad

La definición del principio de Universalidad entregada en todos los Diálogos For

"Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras".

Unidad: 100 millones



Unidad: 100 millones
Se destacan avances en el principio de Universalidad, sin embargo, se reconoce que todavía hay desafíos que fortalecer en el monto de la pensión y en otros ámbitos del sistema de Seguridad Social.

Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario / PGU

Uno de los pilares de la seguridad social es la universalidad, lo que implica que todos los ciudadanos deben tener acceso a la seguridad social, sin importar su condición económica o social. En el caso de Chile, el sistema de pensiones se ha diseñado para ser universal, pero aún existen desafíos para garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a la seguridad social, especialmente en el caso de las personas que viven en condiciones de pobreza o que no tienen acceso a la seguridad social por no estar inscritos en el sistema de pensiones.

Recordemos los 6 principios:

- Universalidad
- Solidaridad
- Igualdad
- Participación
- Suficiencia
- Sostenibilidad

Principio de Solidaridad

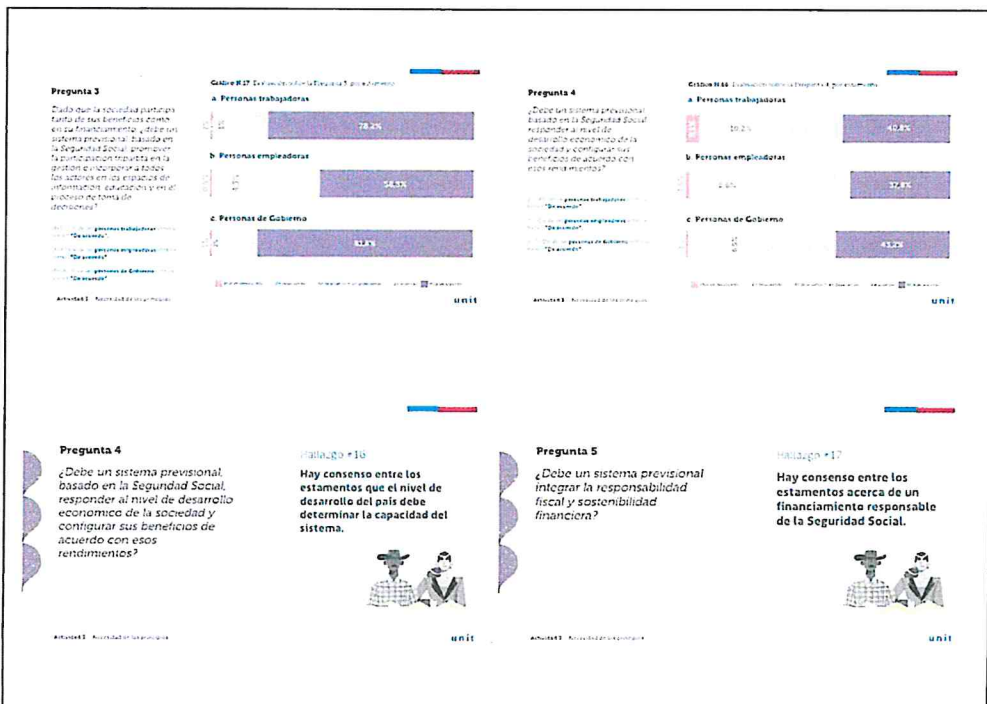
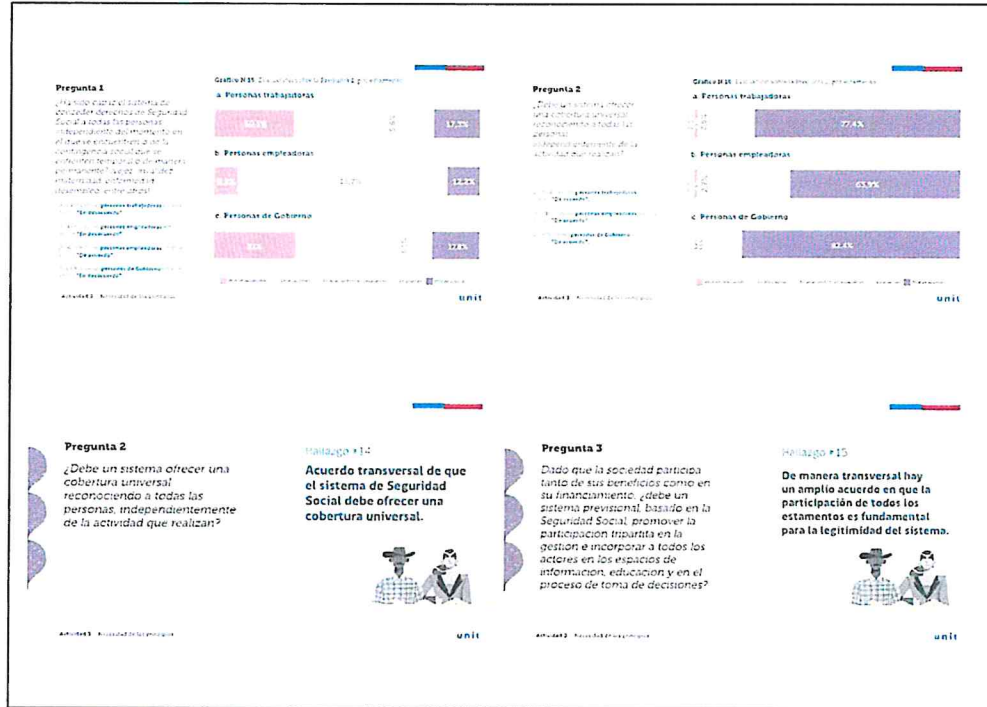
La definición del principio de Solidaridad entregada en todos los Diálogos For

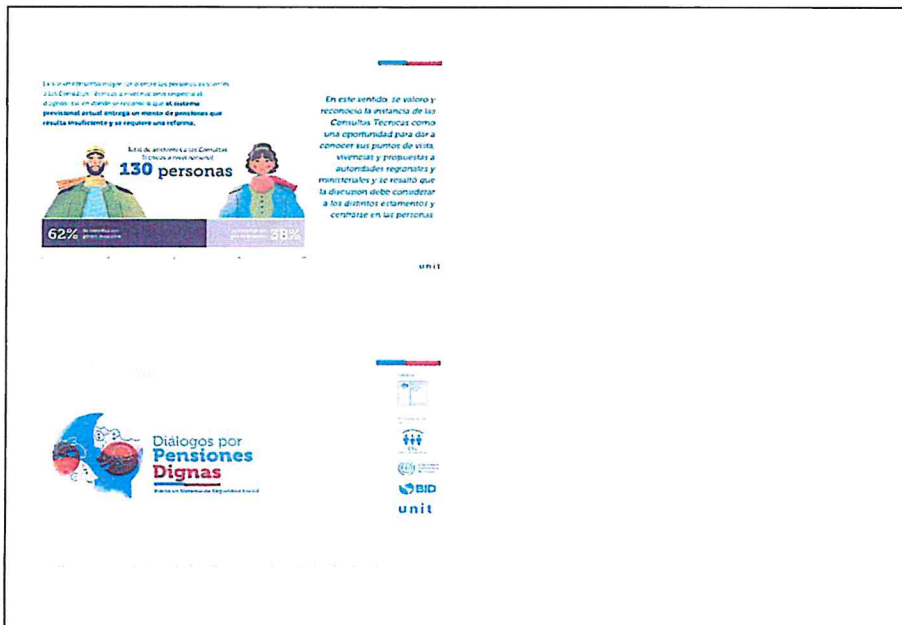
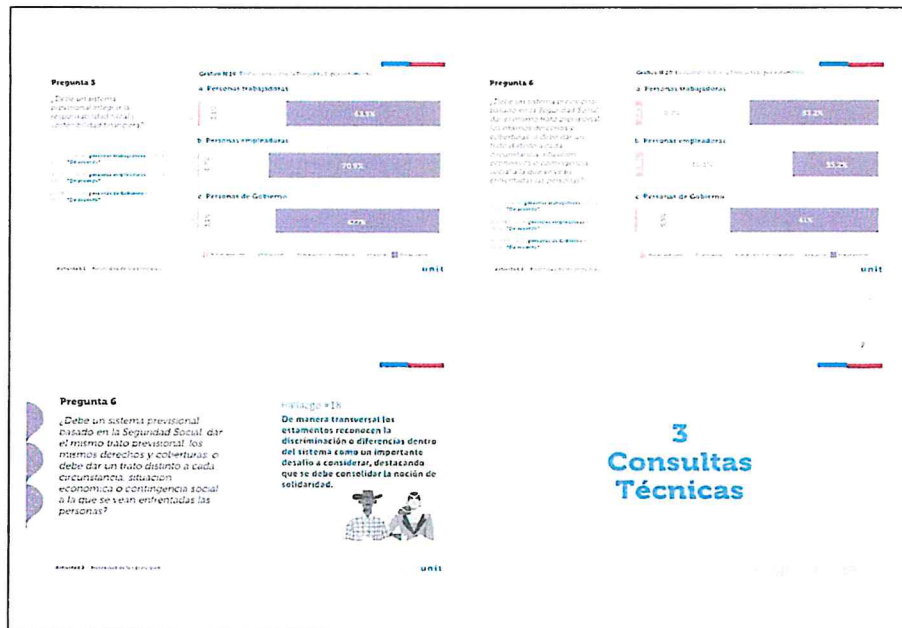
"Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubiladas y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera"

Unidad: 100 millones



Unidad: 100 millones
En el Pilar Solidario / PGU se valoró transversalmente el principio de Solidaridad. Sin embargo, entre las personas trabajadoras existe la necesidad de fortalecerlo.





Luego de agradecer la presentación, la presidenta informa sobre las principales observaciones realizadas por la comisión de trabajo.¹

- ✓ Se señala que el CSL aprobó el uso de la metodología de la OIT para los diálogos tripartitos en materia de pensiones, pero que el diseño de las jornadas de dialogo les fue informado.
 - ✓ homologar criterios de evaluación de los resultados de los hallazgos y conclusiones del informe. De esta manera se acuerda que:
 - “Al menos” ausente, es la suma de ausente y muy ausente.
 - “Al menos” presente, es la suma de presente y muy presente.
- Junto a ello se concluye para el análisis de la coincidencia de opiniones en los hallazgos se considera:
- De 90 a 100 % de coincidencia, se entenderá que existe consenso o su transversalidad.
 - De 70 a 90% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría sustancial o general.
 - De 50 a 70% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría.
- ✓ En relación con el detalle de los hallazgos, se indica que se debe incorporar la argumentación de las dos posiciones, tanto mayoritaria como minoritaria.
 - ✓ Se sugiere que en la página 100, en relación con la nube de palabras, incorporar una nota de pie de página que dé cuenta del consenso respecto de avanzar en materia de seguridad social.
 - ✓ Se sugiere que, en relación con los diálogos tripartitas, se indique la cantidad de personas que asistieron.
 - ✓ Se solicita se elabore un informe por región de los diálogos realizados.

Finalmente indica, que coincide con la opinión de la comisión en dar por aprobado el informe final presentado por el BID, solicitando subsanar las observaciones planteadas.

Da la palabra y se abre debate entre los consejeros y consejeras.

VARIOS

Se plantea por el Sr. Jose Manuel Díaz, representante del consejero David Acuña, que el Consejo Superior Laboral, es la mayor expresión de instancia del tripartismo y esta debe ser validada públicamente, por ello solicita a las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la consideración de la participación de sus miembros en actividades que se organicen.

¹ Se inserta como anexo Acta de Comisión de Trabajo.

ACUERDOS

PRIMERO: Aprobar el informe final las Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional presentado por el BID, solicitando subsanar las observaciones planteadas.

SEGUNDO: solicitar a cada estamento un prólogo para ser incorporado al informe final.

TERCERO: Solicitar a las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la consideración de la participación de sus miembros del Consejo Superior en las actividades que se organicen.

Siendo las 17.30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.



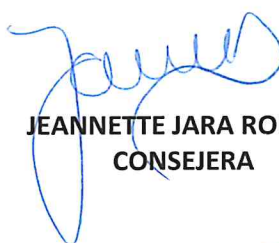
SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA



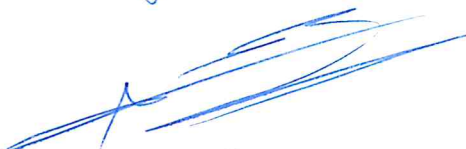
HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
(REPRESENTADO POR DON DAVID DAVIDE)
CONSEJERO



ESTEBAN PUENTES ENCINA
(REPRESENTADO POR DOÑA JAVIERA
PETERSEN
CONSEJERO



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
(REPRESENTADO POR DON JOSE
MANUEL DIAZ) CONSEJERO



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
VICEPRESIDENTE

JUAN SUTIL SERVAIN
(REPRESENTANDO POR PABLO BOBIC CONCHA)

ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ANEXO



ACTA REUNION DE TRABAJO ANALISIS INFORME NACIONAL DE DIALOGOS POR PENSIONES DIGNAS

OBJETO

Revisión de propuesta de informe final de Informe sobre Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional, preparado por la consultora UNIT para ser presentada a la consideración del Consejo Superior laboral en su tercera sesión ordinaria.

ASISTENTES

- Sr. Jose Manuel Díaz, en representación de la CUT
- Sr. Javier Irarrázaval, en representación de la CPC
- Sr. Gonzalo Cid, en representación del Gobierno

Participa don Valente Alarcon de parte del BID; la señorita Antonia Morales, como analista de Informe y la Señora Andrea Soto, en calidad de ministro de fe del Consejo Superior Laboral.

ANTECEDENTES

Se consideran por los asistentes que las observaciones planteadas por los consejeros a la presentación realizada por la consultora en sesión de junio del presente fueron recogidas en orden a considerar no solo los elementos cuantitativos de la discusión, sino sus líneas argumentales, pues ellos permiten dar contexto y enriquecen los diferentes debates que se generaron en las jornadas, así como que no constaba la opinión de los representantes del gobierno, los cuales, al ser un dialogo tripartito, debería ser considerado en el informe.

Se indica que el informe fue remitido el día miércoles 13 de julio para el análisis de los consejeros del Consejo Superior Laboral, y se ha encargada a esta comisión el análisis de este al objeto de salvar las posibles observaciones que los estamentos consideren necesario indicar.

ANALISIS

Como cuestiones previas, se plantean por los asistentes que:

- No existe observaciones de fondo a los resultados y análisis cuantitativos realizados.
- Se indica por la CUT que este informe da cuenta de diálogos sociales, y por ende su análisis debe considerar que las expresiones vertidas por los asistentes no necesariamente son con alcances técnicos y muchas veces dicen relación con experiencias y/o sensaciones. Es una relación de los hechos y por ende estos se deben mantener.
- La CPC señala que, como fuera indicado en la sesión anterior del CSL, tenían observaciones, que, dentro de la metodología de la OIT para diálogos tripartitos de la OIT, solo se escogieran 6 de los nueve que se indican.





OBSERVACIONES

- ✓ Se señala que el CSL aprobó el uso de la metodología de la OIT para los diálogos tripartitos en materia de pensiones, pero que el diseño de las jornadas de dialogo les fue informado.
- ✓ Se solicita homologar criterios de evaluación de los resultados de los hallazgos y conclusiones del informe. De esta manera se acuerda que:
 - “Al menos” ausente, es la suma de ausente y muy ausente.
 - “Al menos” presente, es la suma de presente y muy presente.

Junto a ello se concluye para el análisis de la coincidencia de opiniones en los hallazgos se considera:

- De 90 a 100 % de coincidencia, se entenderá que existe consenso o su transversalidad.
- De 70 a 90% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría sustancial o general.
- De 50 a 70% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría.
- ✓ En relación con el detalle de los hallazgos, se indica que:
 - En los 2/3/5/7/10/11 y 12, se argumenta la posición mayoritaria, pero no la minoritaria, cuestión que debería ser considerada, en la medida que estos existan y/ puedan extraerse de las discusiones.
 - Se acuerda sacar del informe de la actividad 3, la pregunta N°6, en consideración a que siendo valioso su aporte, la redacción de esta no permite una respuesta binaria, y por ende las respuestas de los participantes son diversas, y no permite aplicar la metodología de análisis de las demás preguntas.
 - En el hallazgo N° 7, página 25, se indica que hacer referencia al monto de la pensión, no guarda relación con el contenido del principio de Universalidad, debiendo indicar la referencia a cobertura, como se establece en la página 75.
 - En el hallazgo 8, se debería indicar que se valora mayoritariamente la presencia del principio de solidaridad, en lugar del principio en sí.
 - En el hallazgo 10, se debería indicar que es mayoritaria la percepción de ausencia del principio de participación.
- ✓ En la actividad N° 3 se consulta sobre las preguntas, en especial la N° 1. Se indica que esta es una evaluación del actual sistema y que las otras dicen relación con lo que se espera de un sistema previsional. Se acuerda indicar con una nota de pie de página la diferencia de planteamiento entre ellas.
- ✓ Se sugiere que en la página 100, en relación con la nube de palabras, incorporar una nota de pie de página que dé cuenta del consenso respecto de avanzar en materia de seguridad social.
- ✓ Páginas 112 y 113, se observa que falta la opinión de representantes de empleadores y de gobierno.
- ✓ Se hace la consulta sobre el resumen contenido en la página 25, pues este no da cuenta de una pregunta en específico que se haya realizado a los participantes. Se indica que





- es un análisis estadístico de la consultora. Se acuerda indicar esta consideración en una nota a pie de página, con la finalidad de que se entienda adecuadamente.
- ✓ Se observa que en el resumen de la participación de la que da cuenta la página 132, se incorporara un análisis diferenciado por tipo de instituciones que expusieron.
 - ✓ Se sugiere que, en relación con los diálogos tripartitas, se indique la cantidad de personas que asistieron. Haciendo referencia a las limitaciones por aforo que muchas veces los afectó.
 - ✓ Se informa que se elaborará un informe por región de los diálogos realizados.

ACUERDO

Se acuerda por los asistentes sugerir a los miembros del CSL aprobar el informe presentado por el BID, solicitando subsanar las observaciones planteadas.

SANTIAGO, 18 de julio de 2022


Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ACTA
REUNION DE TRABAJO
ANALISIS INFORME NACIONAL DE DIALOGOS POR PENSIONES DIGNAS

OBJETO

Revisión de propuesta de informe final de Informe sobre Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional, preparado por la consultora UNIT para ser presentada a la consideración del Consejo Superior laboral en su tercera sesión ordinaria.

ASISTENTES

- Sr. Jose Manuel Díaz, en representación de la CUT
- Sr. Javier Irarrázaval, en representación de la CPC
- Sr. Gonzalo Cid, en representación del Gobierno

Participa don Valente Alarcon de parte del BID; la señorita Antonia Morales, como analista de Informe y la Señora Andrea Soto, en calidad de ministro de fe del Consejo Superior Laboral.

ANTECEDENTES

Se consideran por los asistentes que las observaciones planteadas por los consejeros a la presentación realizada por la consultora en sesión de junio del presente fueron recogidas en orden a considerar no solo los elementos cuantitativos de la discusión, sino sus líneas argumentales, pues ellos permiten dar contexto y enriquecen los diferentes debates que se generaron en las jornadas, así como que no constaba la opinión de los representantes del gobierno, los cuales, al ser un dialogo tripartito, debería ser considerado en el informe.

Se indica que el informe fue remitido el día miércoles 13 de julio para el análisis de los consejeros del Consejo Superior Laboral, y se ha encargada a esta comisión el análisis de este al objeto de salvar las posibles observaciones que los estamentos consideren necesario indicar.

ANALISIS

Como cuestiones previas, se plantean por los asistentes que:

- No existe observaciones de fondo a los resultados y análisis cuantitativos realizados.
- Se indica por la CUT que este informe da cuenta de diálogos sociales, y por ende su análisis debe considerar que las expresiones vertidas por los asistentes no necesariamente son con alcances técnicos y muchas veces dicen relación con experiencias y/o sensaciones. Es una relación de los hechos y por ende estos se deben mantener.
- La CPC señala que, como fuera indicado en la sesión anterior del CSL, tenían observaciones, que, dentro de la metodología de la OIT para diálogos tripartitos de la OIT, solo se escogieran 6 de los nueve que se indican.



OBSERVACIONES

- ✓ Se señala que el CSL aprobó el uso de la metodología de la OIT para los diálogos tripartitos en materia de pensiones, pero que el diseño de las jornadas de dialogo les fue informado.
- ✓ Se solicita homologar criterios de evaluación de los resultados de los hallazgos y conclusiones del informe. De esta manera se acuerda que:
 - “Al menos” ausente, es la suma de ausente y muy ausente.
 - “Al menos” presente, es la suma de presente y muy presente.

Junto a ello se concluye para el análisis de la coincidencia de opiniones en los hallazgos se considera:

- De 90 a 100 % de coincidencia, se entenderá que existe consenso o su transversalidad.
- De 70 a 90% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría sustancial o general.
- De 50 a 70% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría.
- ✓ En relación con el detalle de los hallazgos, se indica que:
 - En los 2/3/5/7/10/11 y 12, se argumenta la posición mayoritaria, pero no la minoritaria, cuestión que debería ser considerada, en la medida que estos existan y/ puedan extraerse de las discusiones.
 - Se acuerda sacar del informe de la actividad 3, la pregunta N°6, en consideración a que siendo valioso su aporte, la redacción de esta no permite una respuesta binaria, y por ende las respuestas de los participantes son diversas, y no permite aplicar la metodología de análisis de las demás preguntas.
 - En el hallazgo N° 7, página 25, se indica que hacer referencia al monto de la pensión, no guarda relación con el contenido del principio de Universalidad, debiendo indicar la referencia a cobertura, como se establece en la página 75.
 - En el hallazgo 8, se debería indicar que se valora mayoritariamente la presencia del principio de solidaridad, en lugar del principio en sí.
 - En el hallazgo 10, se debería indicar que es mayoritaria la percepción de ausencia del principio de participación.
- ✓ En la actividad N° 3 se consulta sobre las preguntas, en especial la N° 1. Se indica que esta es una evaluación del actual sistema y que las otras dicen relación con lo que se espera de un sistema previsional. Se acuerda indicar con una nota de pie de página la diferencia de planteamiento entre ellas.
- ✓ Se sugiere que en la página 100, en relación con la nube de palabras, incorporar una nota de pie de página que dé cuenta del consenso respecto de avanzar en materia de seguridad social.
- ✓ Páginas 112 y 113, se observa que falta la opinión de representantes de empleadores y de gobierno.
- ✓ Se hace la consulta sobre el resumen contenido en la página 25, pues este no da cuenta de una pregunta en específico que se haya realizado a los participantes. Se indica que



es un análisis estadístico de la consultora. Se acuerda indicar esta consideración en una nota a pie de página, con la finalidad de que se entienda adecuadamente.

- ✓ Se observa que en el resumen de la participación de la que da cuenta la página 132, se incorporara un análisis diferenciado por tipo de instituciones que expusieron.
- ✓ Se sugiere que, en relación con los diálogos tripartitos, se indique la cantidad de personas que asistieron. Haciendo referencia a las limitaciones por aforo que muchas veces los afectó.
- ✓ Se informa que se elaborará un informe por región de los diálogos realizados.

ACUERDO

Se acuerda por los asistentes sugerir a los miembros del CSL aprobar el informe presentado por el BID, solicitando subsanar las observaciones planteadas.

SANTIAGO, 18 de julio de 2022


Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral



Síntesis Informe Nacional



Diálogos por
**Pensiones
Dignas**

Hacia un Sistema de Seguridad Social



1 Sobre los Diálogos

Índice

1. Sobre los Diálogos
2. Actividades y Resultados
3. Consultas Técnicas



A nivel
nacional
participaron
un total de
1.313
personas



1.183 en
Diálogos
Sociales



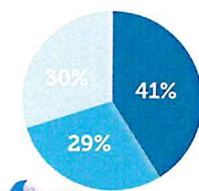
56% Se identifica con
género masculino



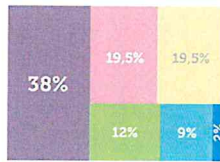
130 en
Consultas
Técnicas



44% Se identifica con
género femenino



1.183 en
Diálogos
Sociales



130 en
Consultas
Técnicas

Organizaciones

- Sindicatos y organizaciones
- Emprendedores
- Sociales
- Promoción y participación
- Redes personales
- Centros de estudio o investigación
- Educación

unit

Actividad 1

Evaluación de la existencia de
los principios de Seguridad
Social en el **Pilar de
Capitalización Individual** en el
actual Sistema de Pensiones en
Chile

2 Actividades y Resultados

Imagen N.º 1: Nube de palabras realizada en base a discusión de la Actividad 1



unit

Evaluación general de la existencia de los seis principios agregados de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual, así como las reflexiones grupales en las mesas de trabajo, respecto de la existencia de cada uno de los principios de Seguridad Social para el caso del Pilar de Capitalización Individual, según estamentos.

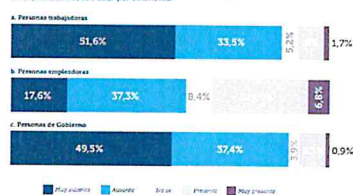
Recordemos los 6 principios:

- Universalidad
- Solidaridad
- Igualdad
- Participación
- Suficiencia
- Sostenibilidad

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual en el actual sistema de pensiones en Chile

1. ¿Qué hitos o momentos en la vida de las personas participantes en el estudio, que les permitan evaluar la existencia de los principios de Seguridad Social en el actual sistema de pensiones en Chile?
2. ¿Qué hitos o momentos en la vida de las personas participantes en el estudio, que les permitan evaluar la existencia de los principios de Seguridad Social en el actual sistema de pensiones en Chile?
3. ¿Qué hitos o momentos en la vida de las personas participantes en el estudio, que les permitan evaluar la existencia de los principios de Seguridad Social en el actual sistema de pensiones en Chile?
4. ¿Qué hitos o momentos en la vida de las personas participantes en el estudio, que les permitan evaluar la existencia de los principios de Seguridad Social en el actual sistema de pensiones en Chile?

Gráfico N°1. Evaluación de los principios agregados de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual por estamento



Principio de Universalidad

La definición del principio de Universalidad entregada en todos los Diálogos fue:

"Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras".



Hallazgo #1

Baja presencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual.

Principio de Solidaridad

La definición del principio de Solidaridad entregada en todos los Diálogos fue:

"Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubiladas y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera".

Hallazgo #2

La opinión compartida de manera transversal es que el Pilar de Capitalización Individual carece del principio de Solidaridad.

Principio de Participación

La definición del principio de Participación entregada en todos los Diálogos fue:

"En este sistema es clave la participación de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles".

Hallazgo #4

A pesar de reconocer la posibilidad de participar en el sistema, hay consenso en que en la práctica no se genera una participación efectiva.

Principio de Igualdad

La definición del principio de Igualdad entregada en todos los Diálogos fue:

"En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia".

Hallazgo #3

La mayoría de los tres estamentos evalúa como desigual el acceso a las pensiones.

Principio de Suficiencia

La definición del principio de Suficiencia entregada en todos los Diálogos fue:

"Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos".

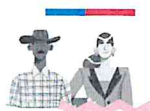
Hallazgo #5

Se percibe transversalmente que las pensiones son bajas y que no permiten tener un nivel de vida digno.

La definición del principio de Sostenibilidad entregada en todos los Diálogos fue:

"Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país".

Actividad 1 - Caracterización del individuo



Wallago #6

La Sostenibilidad es el principio considerado por las personas empleadoras con mayor nivel de presencia en el Pilar de Capitalización Individual. Para los otros estamentos, el bajo rendimiento del sistema hace que este no sea considerado como sostenible.

Imagen N.2: Nube de palabras realizada en base a discusión de la Actividad 2



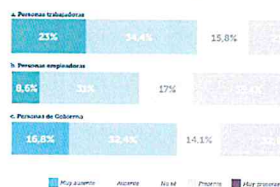
unit

Unit

Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el **Pilar Solidario / Pensión Garantizada Universal (PGU)** en el actual Sistema de Pensiones en Chile

Evaluación general de la existencia de los seis **principios agregados** de Seguridad Social en el Pilar Solidario / PGU

1. **As 12 milhões de pessoas trabalhadoras** que não recebem salário mínimo estão sendo mantidas sob pagamento **mensal** de 100 mil reais no Sudeste.
Thomaz Frazão/Rede Brasil Atualiza
2. **As 13 milhões de pessoas que não recebem salário mínimo estão sendo mantidas sob pagamento** **mensal** de 100 mil reais no Sudeste.
Thomaz Frazão/Rede Brasil Atualiza
3. **As 12 milhões de pessoas que não recebem salário mínimo estão sendo mantidas sob pagamento** **mensal** de 100 mil reais no Sudeste.
Thomaz Frazão/Rede Brasil Atualiza
4. **As 12 milhões de pessoas do Governo** que não recebem salário mínimo estão sendo mantidas sob pagamento **mensal** de 100 mil reais no Sudeste.
Thomaz Frazão/Rede Brasil Atualiza



unit

La definición del principio de Universalidad entregada en todos los Diálogos fue:

"Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras".

Actividad 2 - Ejerc. Soluciones / 2014



Hallazgo #7

Se destacan avances en el principio de Universalidad, sin embargo, se reconoce que todavía hay desafíos que fortalecer en el monto de la pensión y en otros ámbitos del sistema de Seguridad Social.

unit

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual, así como de las conversaciones recogidas en cada una de las mesas respecto de la existencia de cada uno de los principios de Seguridad, Social para el caso del Pilar Solidario / PGU según estamentos.

Recordemos los 6 principios:

- Universalidad
- Solidaridad
- Igualdad
- Participación
- Suficiencia
- Sostenibilidad

La definición del principio de Solidaridad entregada en todos los Diálogos fue:

"Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubiladas y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera".

Activity 2 - Filter Solutions (2011)



Hallazgo #8

En el Pilar Solidario / PGU se valora transversalmente el principio de Solidaridad. Sin embargo, entre las personas trabajadoras existe la necesidad de fortalecerlo.

unit

Principio de Igualdad

La definición del principio de Igualdad entregada en todos los Diálogos fue:

"En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todos y todos estamos amparados igualitariamente ante una misma contingencia".

Actividad 2 - Pilar Solidario / PGU



Hallazgo #9

El principio de Igualdad genera percepciones divididas en cada uno de los estamentos.

unit

Principio de Suficiencia

La definición del principio de Suficiencia entregada en todos los Diálogos fue:

"Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos".

Actividad 2 - Pilar Solidario / PGU



Hallazgo #11

Transversalmente se percibe que los montos del Pilar Solidario / PGU son bajos.

unit

Principio de Participación

La definición del principio de Participación entregada en todos los Diálogos fue:

"En este sistema es clave la participación de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles".

Actividad 2 - Pilar Solidario / PGU



Hallazgo #10

Existe un consenso en los tres estamentos respecto de la necesidad de clarificar y comunicar mejor los ámbitos de Participación en el Pilar Solidario / PGU.

unit

Principio de Sostenibilidad

La definición del principio de Sostenibilidad entregada en todos los Diálogos fue:

"Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país".

Actividad 2 - Pilar Solidario / PGU



Hallazgo #12

La Sostenibilidad del Pilar Solidario / PGU es considerada relevante transversalmente, pero a la vez todos los estamentos declaran altos niveles de desconocimiento sobre cómo gestionar la Sostenibilidad.

unit

Actividad 3

Evaluación de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones

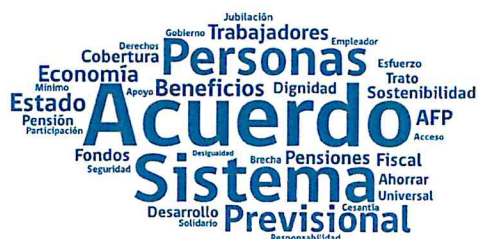
Evaluación de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones

En la siguiente sección se presentan los resultados obtenidos a partir de lo expresado por las personas participantes en sus hojas de trabajo individual y grupal, respecto de la necesidad de los principios de Seguridad Social en el sistema de pensiones.



unit

Imagen N.º 3: Nube de palabras realizada en base a respuestas de la Actividad 3.



unit

Pregunta 1

¿Ha sido capaz el sistema de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas, independiente del momento en el que se encuentren o de la contingencia social que se enfrenten temporal o de manera permanente? (vejez, invalidez, maternidad, enfermedad, desempleo, entre otros).

Actividad 3 - Necesidad de los principios

Hallazgo #13

En general se percibe que el sistema actual no entrega Seguridad Social ni pensiones dignas.



unit

Pregunta 1

¿Ha sido capaz el sistema de conceder derechos de Seguridad Social a todas las personas independientemente del momento en el que se encuentren o de la contingencia social que se enfrenten temporal o de manera permanente? (vejez, invalidez, maternidad, enfermedad, desempleo, entre otros)

- Un 50,1% de las personas trabajadoras afirma que "En desacuerdo".
- Un 41,9% de las personas empleadoras afirma que "En desacuerdo".
- Un 40,9% de las personas empleadoras afirma que "De acuerdo".
- Un 31,8% de las personas de Gobierno afirma que "En desacuerdo".

Actividad 3 - Necesidad de los principios

Gráfico N.15: Evaluación sobre la Pregunta 1, por estamento

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



unit

Pregunta 2

¿Debe un sistema ofrecer una cobertura universal reconociendo a todas las personas independientemente de la actividad que realizan?

- Un 47,4% de las personas trabajadoras afirma que "De acuerdo".
- Un 44,9% de las personas empleadoras afirma que "De acuerdo".
- Un 47,7% de las personas de Gobierno afirma que "De acuerdo".

Actividad 3 - Necesidad de los principios

Gráfico N.16: Evaluación sobre la Pregunta 2, por estamento

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



unit

Pregunta 2

¿Debe un sistema ofrecer una cobertura universal reconociendo a todas las personas, independientemente de la actividad que realizan?

Hallazgo #14

Acuerdo transversal de que el sistema de Seguridad Social debe ofrecer una cobertura universal.



Actividad 3 - Necesidad de los principios

unit

Pregunta 3

Dado que la sociedad participa tanto de sus beneficios como en su financiamiento, ¿debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, promover la participación tripartita en la gestión e incorporar a todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones?

Hallazgo #15

De manera transversal hay un amplio acuerdo en que la participación de todos los estamentos es fundamental para la legitimidad del sistema.



Actividad 3 - Necesidad de los principios

unit

Pregunta 3

Dado que la sociedad participa tanto de sus beneficios como en su financiamiento, ¿debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, promover la participación tripartita en la gestión e incorporar a todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones?

- Un 78,2% de las personas trabajadoras afirma que "De acuerdo".
- Un 58,3% de las personas empleadoras afirma que "De acuerdo".
- Un 81,6% de las personas de Gobierno afirma que "De acuerdo".

Actividad 3 - Necesidad de los principios

Gráfico N.17: Evaluación sobre la Pregunta 3, por estamento

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



unit

Pregunta 4

¿Debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos?

- Un 40,5% de las personas trabajadoras afirma que "De acuerdo".
- Un 37,8% de las personas empleadoras afirma que "De acuerdo".
- Un 43,2% de las personas de Gobierno afirma que "De acuerdo".

Actividad 3 - Necesidad de los principios

Gráfico N.18: Evaluación sobre la Pregunta 4, por estamento

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



unit

Pregunta 4

¿Debe un sistema previsional, basado en la Seguridad Social, responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos?

Hallazgo #16

Hay consenso entre los estamentos que el nivel de desarrollo del país debe determinar la capacidad del sistema.



Actividad 3 - Necesidad de los principios

unit

Pregunta 5

¿Debe un sistema previsional integrar la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera?

Hallazgo #17

Hay consenso entre los estamentos acerca de un financiamiento responsable de la Seguridad Social.



Actividad 3 - Necesidad de los principios

unit

Pregunta 5

¿Debe un sistema previsional integrar la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera?

- 95,9% de las personas trabajadoras están de acuerdo.
- 95,9% de las personas empleadoras están de acuerdo.
- 99,4% de las personas de Gobierno están de acuerdo.

Actividad 3 - Necesidad de los principios

Gráfico N.19: Evaluación sobre la Pregunta 5, por estamento

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



unit

Pregunta 6

¿Debe un sistema previsional basado en la Seguridad Social, dar el mismo trato previsional los mismos derechos y coberturas, o debe dar un trato distinto a cada circunstancia, situación económica o contingencia social a la que se vean enfrentadas las personas?

- 42,2% de las personas trabajadoras están de acuerdo.
- 42,2% de las personas empleadoras están de acuerdo.
- 25,0% de las personas de Gobierno están de acuerdo.

Actividad 3 - Necesidad de los principios

Gráfico N.20: Evaluación sobre la Pregunta 6, por estamento

a. Personas trabajadoras



b. Personas empleadoras



c. Personas de Gobierno



unit

Pregunta 6

¿Debe un sistema previsional basado en la Seguridad Social, dar el mismo trato previsional, los mismos derechos y coberturas, o debe dar un trato distinto a cada circunstancia, situación económica o contingencia social a la que se vean enfrentadas las personas?

Hallazgo #18

De manera transversal los estamentos reconocen la discriminación o diferencias dentro del sistema como un importante desafío a considerar, destacando que se debe consolidar la noción de solidaridad.



Actividad 3 - Necesidad de los principios

unit

3 Consultas Técnicas

Existe un consenso mayoritario entre las personas asistentes a las Consultas Técnicas a nivel nacional respecto al diagnóstico en donde se reconoció que el sistema previsional actual entrega un monto de pensiones que resulta insuficiente y se requiere una reforma.



En este sentido, se valoró y reconoció la instancia de las Consultas Técnicas como una oportunidad para dar a conocer sus puntos de vista, vivencias y propuestas a autoridades regionales y ministeriales y se resaltó que la discusión debe considerar a los distintos estamentos y centrarse en las personas.

unit



Diálogos por Pensiones Dignas
Hacia un Sistema de Seguridad Social



unit



ACTA QUINTA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 10 de agosto de 2022, a las 16. 00 horas, se celebró la **quinta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; el señor vicepresidente don Juan Sutil Servoin; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don Eric Campos Bonta; doña Claudia Sanhueza Riveros; Don Esteban Paredes Encina; don David Acuña Millahueque y don Hector Sandoval Gallegos. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL.

I. TABLA

1. Lectura y aprobación de acta de sesiones de junio y julio
2. Presentación de Consejo Minero, la FESUMIN y la Federación Minera de Chile. No se ha enviado antecedentes a entregar previo a la sesión, salvo carta remitida.
3. Presentación de propuesta de jornada de 40 horas de CPC y CUT. No se ha enviado antecedentes a entregar previo a la sesión.
4. Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

La presidenta indica que existen 2 actas pendientes de aprobación y que han sido remitidas. Se acuerda dar un plazo de dos días adicionales para eventuales observaciones.

1. **PRESENTACIÓN DE CONSEJO MINERO, LA FESUMIN Y LA FEDERACIÓN MINERA DE CHILE.**

La presidenta felicita a los asistentes por el día del Minero, señala que la esta invitación a participar en esta sesión surge de carta remitida el 21 de Julio a la presidenta del Consejo, por don Joaquin Villarino, presidente Consejo Minero, don Oscar Villaroel, presidente FESUMIN y don Felipe Román, presidente, Federación Minera de Chile.

Da lectura a lo solicitado en la misiva:





Las instituciones abajo firmantes solicitamos al Consejo Superior Laboral (CSL), hace ya cuatro años, que considerara la constitución de una comisión sectorial bajo su alero, tal como lo permite la legislación vigente.

Lamentablemente, por razones que desconocemos, eso no se ha podido materializar a la fecha. Nos asiste el convencimiento que una iniciativa como esa, además de legítima, podría constituirse en una instancia inmejorable para tratar los temas que preocupan a las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores del sector minero.

En razón de lo anteriormente expuesto, venimos en reiterar nuestra solicitud, esto es, que se considere la constitución de una comisión sectorial de la gran minería, integrada, entre otros, por nuestras tres organizaciones.

Estamos disponibles para reunirnos previamente con usted y/o presentar nuestra propuesta en una reunión del Consejo Superior Laboral.

La saludan atentamente,

La presidenta da la palabra a don Joaquín Villarino, quien junto con agradecer la invitación presenta a los otros asistentes, don Oscar Villaroel de FESUMIN y a don Carlos Urenda, gerente General del Consejo Minero. Mas tarde se incorpora don Felipe Roman.

El Sr. Villarino indica. quien presenta a don Oscar Villaroel de FESUMIN y a don Carlos Urenda, gerente General del Consejo Minero. Mas tarde se incorpora don Felipe Roman. que es la voluntad de estos tres estamentos de la gran minería de solicitar al CSL, la creación de una subcomisión con la finalidad de poder abordar las materias que atañen a este sector de la industria, como el Convenio 176 de la OIT y proyecto de ley de jornada de 40 horas, entre otros temas. Indican que el CSL tienen un muy buen funcionamiento y creen que esta es la instancia en donde se pueden discutir formalmente.

La presidenta antes de dar la palabra recuerda a los señores consejeros y consejeras que el artículo 21 Reglamento del CSL señala que: *"...El Consejo podrá constituir comisiones temáticas o sectoriales, en consideración a la especialidad de la materia que se someta a consideración, velando por que en la conformación de dichas comisiones se mantenga la representatividad tripartita del Consejo."*

Todos los consejeros y consejeras solicitan la palabra, dan la bienvenida a los asistentes y los felicitan por el día del Minero. Indican que felicitan la iniciativa de solicitar estos espacios de diálogo social que permitan avanzar en los temas que afectan al país con una discusión constructiva con el ánimo de avanzar.

La consejera Jara, que el gobierno está de acuerdo con la creación de una comisión, pero que ella deberá resguardar el tripartismo en su composición, sugiriendo que los representantes del Consejo minero., puedan hacer una propuesta de composición de esta instancia, así como su metodología de trabajo y temas. Don Fernando Alvear, estando de acuerdo con esta idea, indica que quizás los integrantes deberían ser representativos de todas las áreas de la minería. La consejera Sanhueza, señala que estando se acuerdo con



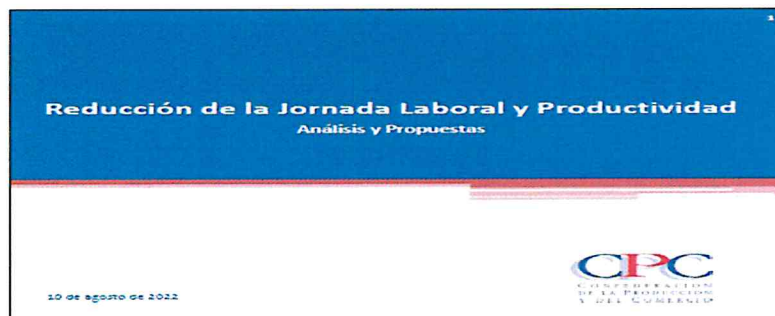
solicitar propuestas de composición y temas, indica que estas se deben circunscribir al área laboral y no productiva.

El Señor consejero David Acuña lamenta que durante estos 5 años el CSL, no haya recibido a los representantes de la Minería, y manifiesta su acuerdo con la creación de una instancia de trabajo, y releva que la gran minera haya buscado esta instancia de dialogo tripartito para la generación de su mesa de trabajo. En Igual sentido se manifiesta el sr. vicepresidente, manifestando la voluntad de la CPC a colaborar decididamente en esta instancia. Finalmente, el consejero Sandoval manifiesta su conformidad con la creación de la comisión.

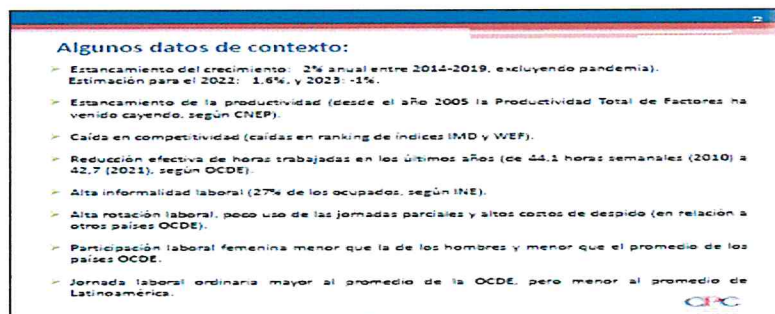
Se consulta sobre los temas que consideran puedan tratarse en es comisión temática. El Sr. Villarino junto con agradecer la acogida de su solicitud, indicad que han considerado productividad; cambios de perfiles e incorporación de mayores mujeres entre otras materias.

2. PRESENTACIÓN DE PROPUESTA DE JORNADA DE 40 HORAS DE CPC Y CUT

La presidenta da la palabra al Asesor de la CPC, don Pablo Bobic para la presentación.



1



2

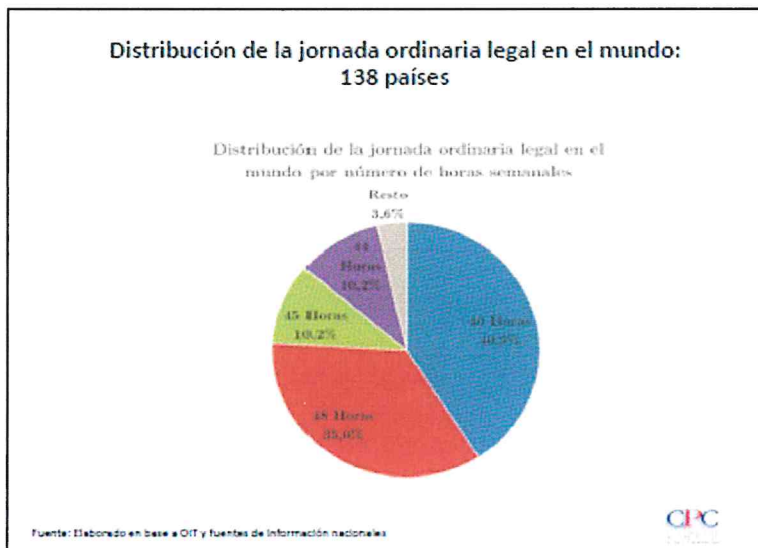
3

Acuerdo de CPC y sus 6 Ramas con UNT, CAT y CTCH

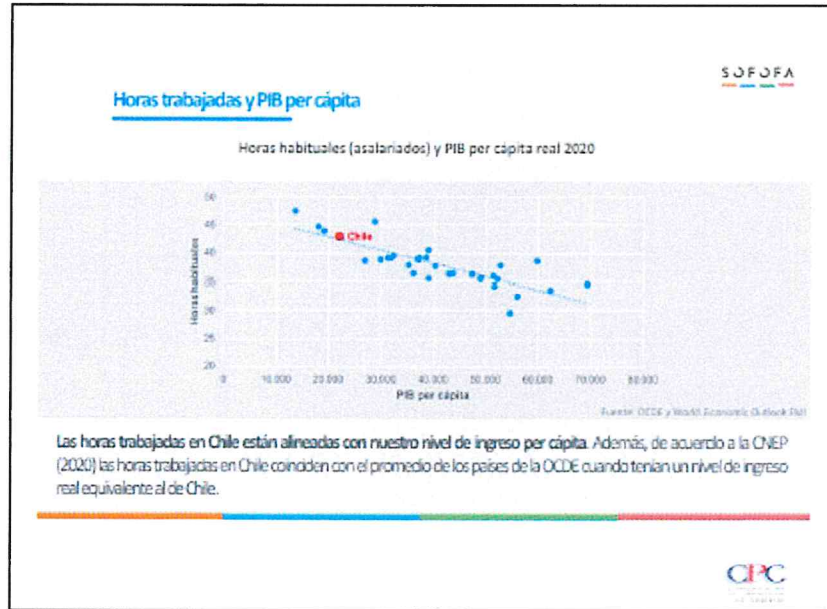
- ✓ "Reducir la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas efectivas de trabajo semanal debiera permitir que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a una mejor calidad de vida junto a sus familias.
- ✓ Es importante que la reducción de la jornada ordinaria de trabajo y el aumento de costos para las empresas no afecte la productividad, para lo cual es necesario que las partes dialoguen y puedan pactar condiciones de adaptabilidad que permitan reordenar los tiempos de trabajo de manera acorde a las situaciones específicas de las empresas y los trabajadores.
- ✓ Es posible que las empresas no puedan reducir de manera inmediata la jornada ordinaria a 40 horas y requieran de un periodo de ajuste, por tanto, creemos necesaria una gradualidad, lo que debiera facilitar que las empresas puedan tomar resguardos organizacionales que les permitan adaptarse.
- ✓ Cada empresa es una realidad distinta no solo por su tamaño, actividad o ubicación geográfica, sino también por sus diversas formas de organización del trabajo por turnos, jornadas parciales, especiales, excepcionales y otras formas de organización. Tanto para las empresas como para los trabajadores que, debido a las particularidades de sus actividades requieren jornadas especiales y/o excepcionales, es muy importante que éstas no se vean alteradas con la aplicación de la jornada ordinaria de 40 horas semanales."



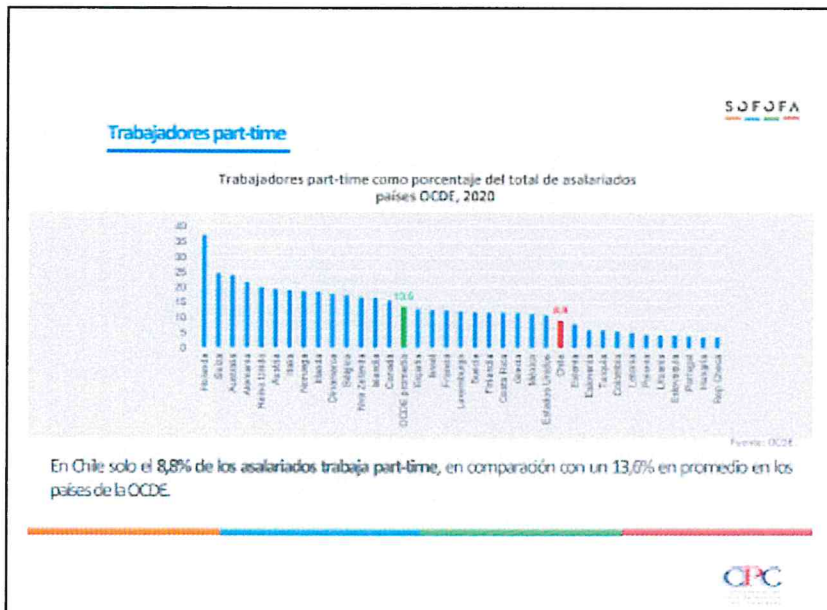
3



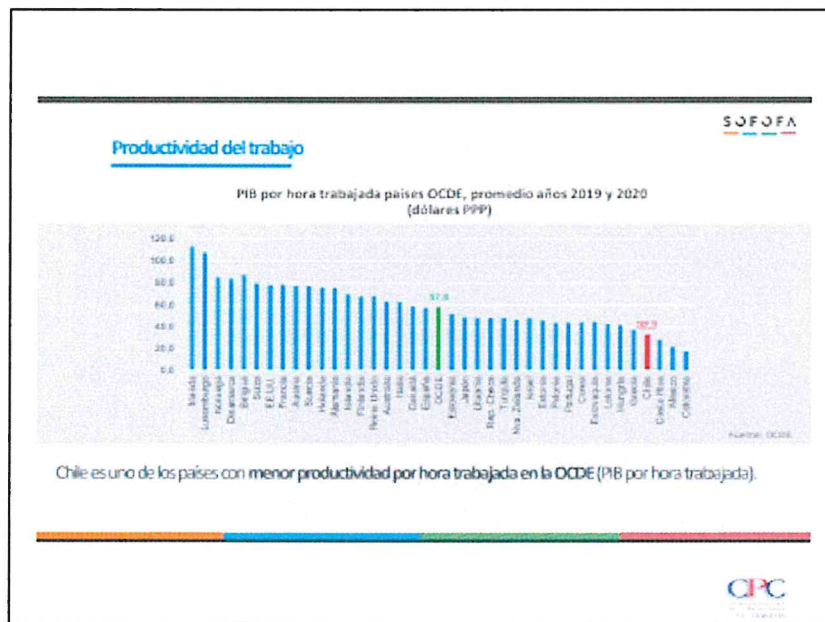
4



7



8



9

Implicancias de la medida:

CN
Cámara Nacional
Comercio
Semineros
Tendidos

- Reducción de la jornada semanal en un 11%
- Costo laboral directo: Aumento del salario por hora en un 12,5% (dado igual salario pero menos horas) ➡ Precio Final al Consumidor
- Efectos en productividad:
 - Depende si las personas pueden hacer lo mismo en menos horas o harán menos al reducir la jornada
 - Sectores que para cubrir turnos necesitarán contratar extra, bajando la productividad por trabajador
 - Heterogeneidad según sector y según tamaño de empresa, hace que los efectos no sean los mismos para todos.

Fuente: Departamento Estudios CNC con datos INE

CPC

10

Algunos datos que dan cuenta de esta heterogeneidad

Porcentaje de ocupados con turnos	Horas semanales acordadas	< 30	31-40	41 y más
Explotación de minas y canchales	Explotación de minas y canchales	1%	4%	95%
Industria	Explotación de electricidad, gas, vapor y agua	1%	4%	95%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	Explotación de electricidad	4%	4%	92%
Gobierno de electricidad, gas, vapor y agua	Industria manufacturera	4%	5%	91%
Gobierno de agua	Administración pública y defensa	4%	6%	90%
Actividades remotas	Comercio	5%	5%	90%
Transporte y almacenamiento	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7%	1%	92%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	Explotación de agua	7%	1%	92%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	Actividades financieras y de seguros	7%	1%	92%
Industria manufacturera	Salud humana	7%	1%	92%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	Información y comunicaciones	7%	1%	92%
Alquiler de actividades de servicios	Transporte y almacenamiento	10%	8%	82%
Construcción	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	11%	8%	81%
Administración pública y defensa	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	11%	1%	88%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Comercio al por mayor y al por menor	12%	8%	80%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	13%	8%	79%
Comercio al por mayor y al por menor	Actividades inmobiliarias	13%	1%	86%
Información y comunicaciones	Otras actividades de servicios	13%	1%	86%
Actividades de los hogares como empleadores	Industria	13%	1%	86%
Actividades financieras y de seguros	Actividades de los hogares como empleadores	14%	1%	85%
Industria	Actividades profesionales, científicas y técnicas	14%	1%	85%
TOTAL	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	21%	1%	78%
	TOTAL	8%	9%	83%

Fuente: Departamento Estudios CNC con datos INE



11

A) La duración de la jornada no incide en la productividad.

- Correlación no implica causalidad.
- Muchos factores son causa de la productividad: nivel de educación (capital humano), capacidad de innovación, transparencia de mercado, inversión, infraestructura, tecnología, entre otros.
- Ninguno de ellos por sí sólo varía la productividad, sino el conjunto de ellos.
- La productividad es la llave para el desarrollo y trae como resultados: empleos, mejores salarios, mejor calidad de vida, menos horas de trabajo.
- **Conclusión:** La disminución de jornada no conlleva mayor productividad, sino que es resultado de esta última.



12



Es necesario equilibrar el bienestar de los colaboradores, con mejoras en productividad y la corresponsabilidad.

- Balance entre vida personal y laboral – reducción de jornada semanal apunta en la dirección correcta.
- Políticas que promueven una mayor corresponsabilidad.
- Mejoras en productividad – desafío urgente
 - Esto permite incrementar el valor de la hora de trabajo, manteniendo o mejorando el salario real y sin alterar el nivel de empleo.
 - El desafío es importante para Chile, que aun tiene un rezago relevante:
 - GDP por hora trabajada en Chile (2020): US\$ 30
 - GDP por hora trabajada OCDE (2020): US\$ 54
- La tendencia en el mundo es avanzar en mayores niveles de flexibilidad, como políticas que benefician a los trabajadores y aseguran el funcionamiento de la banca.
 - Actuales pactos de adaptabilidad de jornada son un avance, pero aun tienen rigideces. En la práctica hay pocos pactos suscritos.
 - En la banca, una alternativa pendiente es lograr diferir horarios de entrada/salida bajo modalidad de teletrabajo. Adicionalmente, con esquemas de jornadas promedio sobre periodos más amplios se pueden resolver casos específicos de la banca: continuidad en seguridad física, modelos de contact center –que tienen cargas de demanda estacionales y concentradas en ciertos horarios, equipos de prevención de fraude y ciberseguridad, etc.
- Por tanto, es necesario evaluar medidas de adaptabilidad, como los indicados por la propia OIT, plazo de vigencia y gradualidad, que permitan obtener los beneficios esperados, y mitigando los efectos indeseados en el mercado laboral.



13



¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la
duración del trabajo.

Debe tenerse en cuenta: “grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país para proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, pelgрен la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores.”



14

¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la
duración del trabajo.

El principio de reducción progresiva podrá aplicarse por etapas espaciadas en el tiempo o que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional o cualquier otra fórmula que resulte más apropiada a condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.



15

Dentro de las modalidades de aplicación:

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la
duración del trabajo.

- "Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule en base a un periodo más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen" (12)
- Podrán autorizarse "excepciones a la duración normal del trabajo, (c) en forma periódica, (ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas." (13)
- Respecto a las Horas Extraordinarias: "Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un periodo determinado." (17)



16





➤ OIT (2019) reconoce y recomienda incorporar medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo, como elementos que benefician tanto a trabajadores y empleadores:

- Horarios escalonados de entrada y salidas
- Semanas de trabajo comprimidas (ej. 4x3)
- Sistema de promedio de horas, incluidas las horas anualizadas
- Reducción de jornada en tiempos de crisis (protección del empleo).
- Sistema de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado ("banco de horas")



17

18

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

1.- GRADUALIDAD: La reducción de 3 horas de la jornada laboral ordinaria aprobada el año 2001 -de 48 a 45 horas semanales- se implementó de manera gradual en 4 años. Siguiendo esa experiencia así como la práctica legislativa comparada, reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas debiera al menos contar con una gradualidad de 5 años.

2.- ADAPTABILIDAD: Es importante permitir que las partes puedan acordar adaptabilidades que, sin precarizar el empleo y respetando tope máximo de horas diarias, consideren la heterogeneidad de las personas (estudiantes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad) y las empresas (estacionalidad, shocks temporales, realidad del rubro). Ejemplos de adaptabilidades:

- Que la jornada de 40 horas se calcule en base a promedios mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.
- Que las partes puedan libremente pactar bloques de horarios de entrada y salida, que permitan diferir la entrada o la salida del trabajo en hasta 3 horas.
- Agregar la jornada laboral ordinaria de 4 días, como alternativa adicional a las jornadas de 5 y 6 días.
- Que las partes puedan convenir reducción de las jornadas en tiempos de crisis.
- Que las partes puedan pactar una bolsa de horas, compensables durante el año.



18

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

3.- EXCEPTUAR A LAS JORNADAS ESPECIALES Y EXCEPCIONALES: Hay actividades de las empresas que, debido a la particularidad de sus procesos productivos, requieren de jornadas especiales y excepcionales, como son aquellas que deben operar de manera continua y en lugares aislados. En esos casos, tanto para los trabajadores como para las empresas, es muy importante que éstas no se vean alteradas por la reducción de la jornada laboral ordinaria.

4.- NO ALTERAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL: La jornada parcial es aquella no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, hoy equivalente a un máximo de 30 horas de trabajo semanal. Si al reducir la jornada laboral ordinaria no se modifica el art. 40 bis del Código del Trabajo, la jornada parcial se verá reducida a un máximo de 26,6 horas. Esta reducción de la jornada parcial no contribuye a aumentar la calidad de vida y remuneraciones de los trabajadores, ni tampoco a un mayor uso de esta modalidad de contratación por parte de quienes tienen menos disponibilidad de tiempo para emplearse de manera formal.

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

5. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL TRABAJO: La reducción de la jornada laboral debe ser acompañada de políticas públicas que faciliten y favorezcan la capacitación y la formación en el trabajo en las nuevas habilidades que los cambios tecnológicos nos exigen hoy y en el futuro. Se debe asegurar los mecanismos y recursos necesarios para la reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras, que permitan estar preparados para los avances tecnológicos y de automatización que la industria moderna necesita.

21

Reducción de la Jornada Laboral y Productividad

Análisis y Propuestas

MUCHAS GRACIAS



21

22

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa



País	Jornada legal	Medios de adaptación
Holanda	Máx. 12 horas diarias y 60 horas a la semana. No se puede exceder de 48 horas semanales promedio en 16 semanas ni 55 horas promedio en 4 semanas (incluidas horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 16 semanas.
Dinamarca	Máx. 48 horas semanales promedio, en un período de 4 meses (incluyendo horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 meses.
Alemania	Máx. diario de 8 horas (48 horas en semana laboral que se distribuye en 6 días).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 6 meses o 24 semanas.
Suecia	Máx. semanal 45 horas para los trabajadores industriales, personal de oficina, técnico y personal de ventas y de 50 horas para el resto de los trabajadores. No existen límites de jornada diaria.	Bolsas anuales de 170 y 140 horas extraordinarias para trabajadores con jornadas semanales de 45 y 50 horas, respectivamente. Solo se pagan con recargo (25%), las horas extraordinarias que excedan de 60 horas al año.
Suecia	Máx. 40 horas semanales	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 semanas. Por acuerdos colectivos, se puede extender hasta 12 meses. Bolsas de horas extras. Fuente: Elaboración propia.

22

23

SOFIFA

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medidas de adaptabilidad
Irlanda	Máximo de 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extraordinarias, en un periodo de 4 meses o de 6 meses en caso de la industria de seguridad, gas, electricidad, salud, agricultura o sectores donde tienen periodos peak en ciertas épocas del año.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 o 6 meses. Por acuerdo colectivo se permite aumentar el periodo de referencia en hasta 12 meses con aprobación de la autoridad administrativa.
Luxemburgo	Máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 meses. En el caso de sectores con periodos peak en ciertas épocas del año, se puede acordar por contrato colectivo un máx. diario hasta por 12 horas y un máx. semanal hasta por 60 horas.
Noruega	Máx. 9 horas diarias y 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de hasta 52 semanas, por acuerdo individual. Bolsas de horas extraordinarias.
Bélgica	Máximo de 8 horas diarias y 38 horas a la semana.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 1 año, ya sea por reglamento interno de la empresa, o bien, por contrato colectivo.

Fuente: Elaboración propia

23

24

SOFIFA

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medidas de adaptabilidad
Irlanda	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extra, en un periodo de 4 meses.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 4 meses. Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 6-12 meses.
Finlandia	Máx. 8 horas diarias y 40 horas a la semana.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 4 semanas. Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Bolsas de horas extra anuales.
Reino Unido	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo las horas extra, en un periodo de 17 semanas.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 17 semanas. Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Por acuerdo individual, se permite acordar quedar aceptados del máx. semanal, ya sea indefinidamente o por un periodo determinado.
Australia	Máx. 38 horas a la semana.	Por acuerdo individual, colectivo o por disposición de la ley que rija un determinado sector o actividad, se permite a la empresa promediar el máximo semanal por un periodo de hasta 26 semanas.
Croacia	Máx. 40 horas ordinarias a la semana.	Límite máx. de 48 horas semanales (incluyendo horas extra) promedio en 4 meses.

Fuente: Elaboración propia

24

25

Informe Final de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral de Diciembre de 2019:

a. Adaptabilidad (propuestas de mayoría):

- Establecer la duración de la jornada ordinaria de trabajo sobre la base de un sistema de promedio de 40 horas, calculado en un período de referencia mensual como régimen por defecto en el Código del Trabajo, como es el caso en la mayoría de los países OCDE.
- Mantener los resguardos o límites aplicables a la duración y distribución de jornada de trabajo mensualizada: (i) Jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas; (ii) Máximo de 6 días de trabajo semanal, seguido de 1 día de descanso; (iii) Medidas de fiscalización especiales.
- Ampliar con acuerdo colectivo el período de referencia mensual a los siguientes: (i) Con una afiliación sindical igual o superior al 30%: Extensión del período de referencia: hasta su cuatrimestralización, además de la jornada pasiva y banco de horas; (ii) Con una afiliación sindical igual o superior al 50%, extensión del período de referencia conforme acuerden las partes, además de otros aspectos de autonomía de negociación; (iii) Si no existe sindicato, se podrá ampliar el período de referencia hasta un cuatrimestre, en la medida en que exista acuerdo del 50% o más del total de las y los trabajadores de la empresa.

b. Gradualidad (propuesta de mayoría):

- Que la entrada en vigencia de la rebaja de jornada de 45 a 40 horas promedio semanal debe aplicarse gradualmente, sin hacer distinciones en base al tamaño de la empresa, totalizando dicha rebaja en un plazo de 5 años.



25

Terminada la presentación el subsecretario Boccardo indica que esta presentación no solo formara parte de los antecedentes del CSL, sino que también del informe de las mesas técnicas de 40 horas realizadas por la Subsecretaría.

La presidente del CSL, da la palabra al consejero Acuña para la presentación de la Central Unitaria de Trabajadores para presentación sobre Proyecto de Ley de reducción de jornada Laboral a 40 horas



Exposición CUT

Iniciativa 40 horas

1

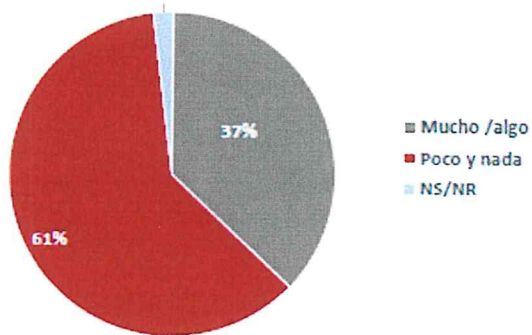


Cambios en el trabajo

- Enfrentamos profundos cambios en los modos de producción que junto con una ingente incorporación de la tecnología, aumenta los índices de intensidad laboral.
- Esta situación sumado a los bajos salarios, impacta en la subjetividad de los y las trabajadoras sobre el *trabajo, estableciendo una baja valoración sobre el trabajo.*

2

¿Cree usted que la ley laboral chilena protege a los trabajadores? ¿Los protege mucho, algo, poco o nada?



BARÓMETRO
Trabajo

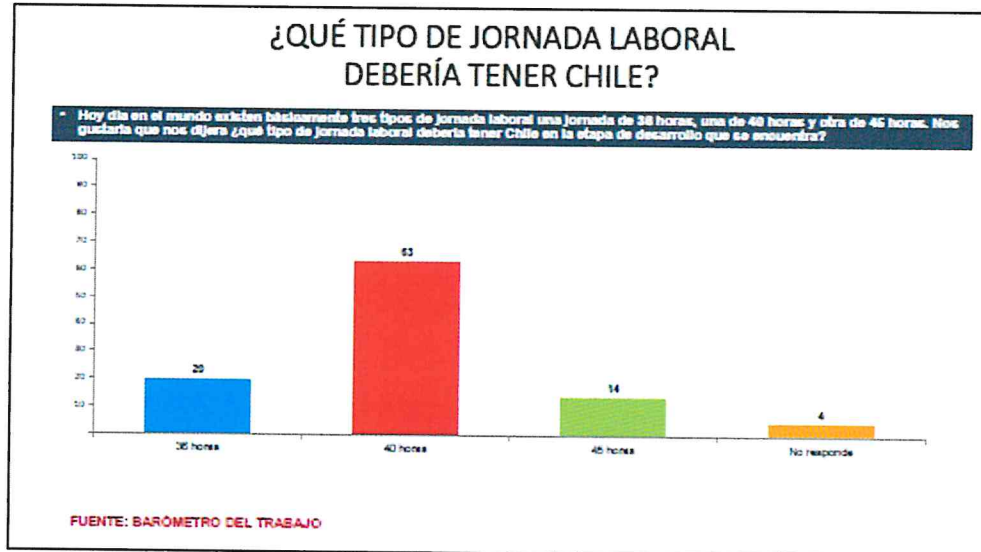
3

CUT

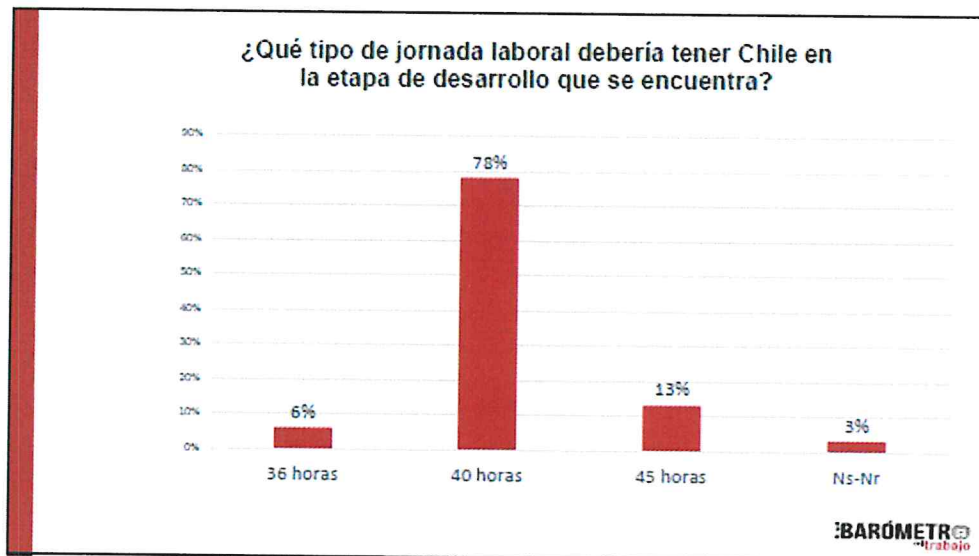
Contexto

- Una ciudadanía que valora la idea mejorar su calidad de vida a través de la reducción de la jornada laboral.
- No existe una posición maximalista en la cantidad de horas que será rebajada.

4



5



6



Ideas bases para una propuesta de 40 horas

- Hay una posición transversal favorable a reducir la jornada laboral.
- La rebaja de horas en la jornada laboral NO debe considerar Flexibilidad.
- Esta rebaja en la jornada laboral NO debe implicar una rebaja en las remuneraciones.

Las particularidades que existen en algunas industrias y que han sido acordadas entre los sindicatos y los empleadores. Por ejemplo, las jornadas excepcionales.

- Gradualidad vinculada al impacto positivo en la calidad de vida de las personas. Para ello debemos revisar la experiencia internacional en la implementación de este tipo de política pública. Dicha transición de una jornada a otra, debe ser justa en materia de derechos laborales y asegurando el criterio de mejorar de manera efectiva la calidad de vida.

7



Responsabilidad de las contrapartes (sindicatos y empleadores)

Enfrentamos un proceso donde la organización de la producción y del trabajo están en permanente cambio. Creemos que la forma de abordar esas nuevas condiciones, es a través del diálogo y negociación entre el sindicato y el empleador.

Partamos por casa

- Creemos que la gradualidad debe aplicarse en aquellas industrias que presentan dificultades para la adaptación a la rebaja de la jornada.
- En este sentido, valoramos la certificación 40 horas, que permite que aquellas empresas que tienen capacidad y voluntad de implementarla, lo puedan hacer de una vez.
- Así, esperamos que en las empresas públicas se pueda aplicar la rebaja de jornada, dada la prioridad que le ha dado el gobierno en su programa y la ciudadanía a esta política pública.

8

Terminada la exposición, la señora presidenta da la palabra y se abre debate entre los consejeros y consejeras.

La consejera Jara agradece la exposición tanto de la CPC como de la CUT, indica que estos espacios relevar la importancia de las instancias de dialogo social y la actoria de los gremios y sindicatos. El consejo Acuña sugiere a la mesa, invitar a la Comisión de productividad a una sesión del CSL, sugerencia que con la cual concuerda el consejero Alvear. Al respecto la consejera Jara indica que la comisión de productividad tiene un compromiso de generar una agenda sobre la materia, por lo cual sugiere que la invitación al CSL se produzca luego de dicho lanzamiento.

La consejera Sanhueza indica que compartir datos en materia de productividad de otro país es muy útil, sin embargo, se deben considerar temas y realidades específicas de cada país, como negociaciones colectivas por rama, que dar un marco de negociación máxima como es el caso de Alemania, así como la presencia de tecnologías de punta. Por ello las estadísticas sobre jornada y productividad si bien es un dato importante para analizar, no son comparables para un resultado. La consejera Jara sugiere que el tema de la productividad por el CSL sea tratado en materia de capacitaciones y/o certificaciones, en materia de empleabilidad.

VARIOS

1. El subsecretario Boccardo solicita la palabra y señala que se requiere solicitar al CSL de su aprobación de estos informes que fueron remitidos para sus observaciones el día 20 de junio del presente, que hacen referencia a: Están atrasados.
 - ✓ Aprobación de propuesta de informe sobre Ley 21.165 que establece jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.
 - ✓ Informe Anual de Actividades Consejo Superior Laboral 2021.
2. La ministra de fe del CSL, solicita la palabra para observar al consejo que por reglamento no se considera el reemplazo de los consejeros designados, y que conforme a las reglas d la buena fe que ha imperado el funcionamiento del consejo estos reemplazos han sido aceptados. Sin embargo, las actas deben ser suscritas por los consejeros titulares.

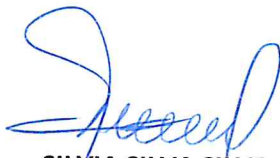
ACUERDOS

PRIMERO: Dar por aprobadas las actas de 23 de junio y 18 de julio si al día viernes 12 de agosto no son recibidas observaciones por los consejeros y consejeras.

SEGUNDO: Aprobar la creación de una comisión temática minera el interior del Consejo superior laboral, solicitando a los representantes del Consejo Minero, la FESUMIN y la Federación Minera de Chile una propuesta de integración de carácter tripartita, temas a tratar y la metodología de trabajo.

TERCERO: Dar por aprobados Informe sobre Ley 21.165 que establece jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores e Informe Anual de Actividades Consejo Superior Laboral 2021, si al día viernes 12 de agosto del presente no se reciben observaciones por las consejeras y consejeros.

Siendo las 18.30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.



SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA



JUAN SUTIL SERVAIN
VICEPRESIDENTE



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO




FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO


HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO


ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

CLAUDIA SANHUEZA RIVEROS
CONSEJERA


Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ACTA SEXTA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 13 de septiembre de 2022, a las 09.00 horas, se celebró la **sexta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; el señor vicepresidente don Juan Sutil Servoin; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don Eric Campos Bonta; Don Esteban Paredes Encina; don David Acuña Millahueque y don Hector Sandoval Gallegos. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excuso de participar la consejera Claudia Sanhueza Riveros.

I. TABLA

1. Lectura y aprobación de acta de sesión anterior
2. Análisis de la propuesta remitida por el Consejo Minero, la FESUMIN y la Federación Minera de Chile para la constitución de comisión sectorial de minería del CSL
3. Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

1. Se da lectura y aprobación del acta anterior.
2. Análisis de la propuesta remitida por el Consejo Minero, la FESUMIN y la Federación Minera de Chile para la constitución de comisión sectorial de minería del CSL

Se señala que, conforme a lo solicitado, se recibió carta con fecha 2 de septiembre que contenía propuesta de Comisión sectorial, cuya copia es la siguiente





Santiago, 01 de septiembre de 2022
CM – CO114/2022

Señora Andrea Soto A.
Jefa División Jurídica
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
PRESENTE

Estimada Andrea:

En nombre de la Federación de Supervisores Minería Privada (FESUMIN); la Federación Minera de Chile (FMC) y el Consejo Minero de Chile A.G. y de acuerdo a lo solicitado en su correo de fecha 17 del mes pasado, cumplimos con proponer una composición para la Comisión Sectorial Minera. Nuestra propuesta respeta la representatividad tripartita del Consejo Superior Laboral y busca ser lo más amplia posible en el entendido que el sector minero está constituido por innumerables y diversos actores, algunos de ellos con fuerte raigambre regional.

Los integrantes propuestos serían los siguientes:

Representantes del Gobierno

- Subsecretario de Trabajo
- Subsecretario de Minería
- Subsecretario de Economía

Representantes de Trabajadores

- Federación Minera de Chile (FMC)
- Confederación Minera de Chile (CONFEMIN)
- Confederación Trabajadores del Cobre (CTC)
- Federación Supervisores Codelco (FESUC)
- Federación de Trabajadores del Cobre (FTC)
- Federación Supervisores Antofagasta Minerals (FESAM)
- Federación Supervisores Minería Privada (FESUMIN)

Representante de Empleadores

- Sociedad Nacional de Minería (SONAMI)
- Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)
- Asociación de Industriales de Antofagasta



- Asociación de Industriales de Iquique
- Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA)
- Consejo Minero (CM)

En lo que respecta a la periodicidad de las reuniones de la Comisión, proponemos realizarlas mensualmente ya sea de manera presencial, virtual o en formato híbrido para facilitar y promover la asistencia de sus miembros. En cuanto a los contenidos de la comisión, entendemos que hay temas prioritarios que deberían formar parte de la agenda de corto plazo, como el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas y la ratificación del Convenio OIT 176. Estimamos que las demás materias deberían acordarse en el seno del propio comité.

Le saludan muy atentamente,



Joaquín Villarino
Presidente Ejecutivo
Consejo Minero



Oscar Villarroel
Presidente
FESUMIN



Felipe Román
Presidente
Federación Minera de Chile

Abierta la discusión por la señora presidenta, se indica por los consejeros que podría ser poco eficiente la cantidad de integrantes titulares de la comisión, y que se considera debería participar algún integrante del Consejo.

III.- VARIOS

A. Propuestas de temas a tratar por CSL

Se solicito a los consejeros y consejeras la remisión de propuesta de temas a abordar. Se recibió de parte del consejero Puentes:

1. Sistema de Formación Laboral (Capacitación, SENCE), donde existe un diagnóstico elaborado por la Comisión Nacional de Productividad (CNP). Me parece que la CNP podría hacer una presentación sobre sus conclusiones.



2. Institucionalidad Laboral y Planes de Empleo. La OIT nos podría orientar sobre como la CSL puede elaborar Planes y Políticas de Empleo, con una comparación entre países que ellos ya han realizado.

B. Información:

1. Asistencia de la Pdta a Sesión de Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el trabajo, en donde se propuso:

- ✓ Aportar en la **difusión** de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho, así como la existencia del seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ley 16.744).
- ✓ Trabajo colaborativo en la **promoción y ratificación** de Convenios Internacionales, 190 y 176 OIT, facilitando su entendimiento y aplicación en el ámbito laboral y proporcionando antecedentes técnicos sobre ajustes normativos o reglamentarios necesarios para su aplicación.
- ✓ **Sinergia** entre ambas instancias, en especial del Consejo Consultivo, como órgano técnico asesor del CSL, a fin de acompañar en las instancias de dialogo y participación que se refieran a la SST, así como en la construcción o propuestas de políticas públicas sobre la materia.
- ✓ Apoyo en instancias de capacitación a dirigencia sindical, por medio de las escuelas sindicales financiadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Junto a lo anterior, se abordó tema de salud mental y en especial se acordó solicitar una presentación a la profesora de la Universidad Adolfo Ibañez, doña Florencia Borresco-Higa, sobre su estudio de "Desigualdad de Género y Salud Mental durante la Pandemia de COVID-19".

2. Generación de correos institucionales en dominio de **@consejosuperiorlaboral.cl** a todos los consejeros y consejeras.
3. Actualización Pagina web de CSL, para lo cual se solicita el envío de un resumen de CVs. de los consejeros y consejeras. La página se encuentra en desarrollo, para observaciones se puede revisar en <https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-2/>
4. Envío a Pdte de la República y Congreso de Informes aprobados por CSL en sesión pasada, de actividades 2021 del Consejo y de la ley N° 21.165.

C.- OTROS

La presidenta da la palabra a los consejeros por algún tema que quieran tratar, la solicita el consejero Sandoval.



El consejero indica que ve altamente necesario que el CSL revisar la posibilidad de proponer la condonación los intereses y multas de las deudas previsionales de las pequeñas y medianas empresas. Señala que la deuda real (capital y reajuste) es el 25% de la deuda que es cobrada por las instituciones previsionales, lo que hace imposible que estas la paguen.

Luego de una serie de intercambios, los consejeros y consejeras llegan a los siguientes acuerdos.

ACUERDOS:

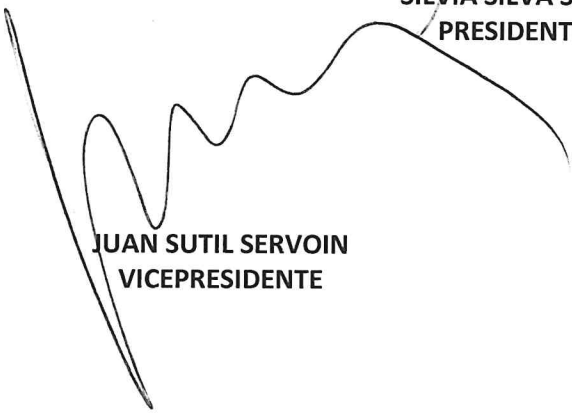
PRIMERO: Solicitar a secretaria técnica la elaboración de una propuesta de funcionamiento de la Subcomisión para ser discutida por el consejo en su próxima sesión.

SEGUNDO: Solicitar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que solicite a la Superintendencia de Pensiones informe sobre el estado e la deuda previsional de los años 2019/2020 y 2021.-

Siendo las 10. 30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.



SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA



JUAN SUTIL SERVAIN
VICEPRESIDENTE



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA




ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO


DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO


FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO

HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO


ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO


Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ACTA SEPTIMA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 24 de octubre 2022, a las 16.30 horas, se celebró la **séptima sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; el señor vicepresidente don Juan Sutil Servoin; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don Eric Campos Bonta; Don Esteban Paredes Encina y don David Acuña Millahueque. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excusaron de participar la consejera Claudia Sanhueza Riveros y consejero Hector Sandoval Gallegos.

I. TABLA

1. Lectura de acta de sesión de fecha 13 de septiembre de 2022
2. Recibir a Confederación Nacional de Transporte de carga
3. Análisis de propuesta de funcionamiento comisión sectorial minera del CSL
4. Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

1. **Se da lectura y aprobación del acta anterior.**
Los consejeros y consejeras dan su aprobación del acta.

2. **Recibir a Confederación Nacional de Transporte de Carga**

Se informa que por correo 12 de octubre don Baldemar Higuera solicita a nombre de la Confederación Nacional de Transporte de Carga ser recibidos por el Consejo Superior Laboral, conforme a correo adjunto:



De: [Baldemar Higuera Vivar](#)
A: [Presidencia Consejo Superior Laboral](#)
Cc: [Mauricio Perrot Benavente](#); [Jose Sitrach](#); [Alo](#); [Juan Monasterio](#); [sperez](#)
Asunto: Solicitud
Fecha: miércoles, 12 de octubre de 2022 7:28:26

Señores
consejo Superior Laboral
Presente

De nuestra consideración:
Somos una entidad gremial, Consejo superior del Transporte, CST, que agrupa camiones, buses y conductores y con esa representatividad queremos solicitarles tengan a bien recibimos para plantear algunas inquietudes que son del ámbito de vuestro Consejo, entre otras, el art 25 bis, la garantía de que los conductores puedan estar más tiempo con su familia, lo que se ha expuesto en la Comisión de trabajo del Senado.
Esperando tener una buena acogida, quedamos atentos a vuestra respuesta, saludos cordiales.

Baldemar Higuera Vivar | Secretario Ejecutivo

Confederación Nacional del Transporte de Carga de Chile
Tel: +56 2 3223 9209 | Cel: +56 9 6572 6611
Email: cntc@cntcchile.cl / Web: www.cntcchile.cl



Asisten a don Sergio Pérez Jara; don José Sandoval Pino; doña Carolina Navarrete; don Javier Insulza; don Carlos Salazar y don Baldemar Higuera Vivar.

La presidenta da la bienvenida a esta instancia tripartita y les da la palabra. Don Baldemar Higuera hace las presentaciones de los asistentes indicado que son empleadores y trabajadores del rubro del transporte de carga y pasajeros.

Se indica por don José Sandoval que vienen a exponer que lo establecido en el artículo 25 bis del Código del Trabajo se ajusta a las características de las labores que se realizan, y que una eventual modificación, en orden a la rebaja a 160 horas - como esta propuesto en el Proyecto de ley reducción de jornada laboral- no daría cuenta de la naturaleza de sus funciones. Indican que lo que ellos buscan, es que los trabajadores del sector puedan estar más tiempo con sus familias, pero que, por las esperas de carga y eventualidades en el tráfico no necesariamente lo permiten, así lo que efectivamente permitiría aquello es el aumento de feriado legal en 5 días y no la reducción de la jornada. Complementa la exposición don Carlos Salazar, señalando que en la actualidad ya poseen una jornada de 41.8 horas.

La presidenta da la palabra a doña Carolina Navarrete, en representación de empleadores de buses interurbanos, indica que el tema para ellos es más complejo y con características distintos al de transporte de carga. Señala que uno de los principales problemas es que no hay conductores que puedan cubrir un eventual nuevo turno si se produce una modificación al artículo 25 del Código del Trabajo. Finalmente señala que tienen solicitada una reunión con Subsecretario Boccardo para tratar el tema con mayor detalle.



Toma la palabra don Javier Insulza quien reitera la voluntad de dialogo para la búsqueda de soluciones en la materia.

Por su parte don Sergio Pérez indica que la realidad del transporte es muy compleja, y que en innumerables veces han pedido jornadas excepciones a la dirección del Trabajo, pero no ha sido aceptado. Solicita considerar como un antecedente en el análisis a realizar, pues si se cambia la jornada se produce una modificación a la remuneración, en cambio las vacaciones si se pagan. Respecto de esta última consideración la consejera jara consulta si la propuesta es por vacaciones efectivas, cuestión que el ejecutivo va a deliberar y analizar.

Termina la discusión y la Sra. presidenta agradece la presencia de los representantes de la Confederación.¹

3.- Análisis de propuesta de funcionamiento comisión sectorial minera del CSL

La presidenta informe, que conforme a acuerdo de última sesión del CSL, fue remitida por la Subsecretaria del Trabajo propuesta de funcionamiento de Comisión sectorial minera, cuyo texto en lo pertinente es el siguiente:

“METODOLOGIA DE FUNCINAMIENTO COMISIÓN SECTORIAL MINERA DEL CSL

Para fines de la presente metodología se consideró como antecedente tanto el marco normativo del Consejo Superior Laboral, como el funcionamiento del Comité Tripartito Especial contemplado en el Convenio Sobre Trabajo Marítimo de la OIT , pues este último es una instancia tripartita especial, con multiplicidad de representantes, de carácter permanente pero de plazo de funcionamiento periódico y temas acotados y sujetos a una instancia superior, similar a la dinámica proyectada para la Comisión Sectorial Minera del CSL.

i. Alcance:

La Comisión Sectorial Minera (en adelante Comisión) es una instancia tripartita acotada constituida al alero del Consejo Superior Laboral, quien la convoca conforme lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 21 del Decreto N°6/2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Al ser sectorial su alcance se limita al sector minero no pudiendo los participantes incorporar otras materias ajenas al sector. Tb se sugiere indicar – recordar- a los miembros de la comisión

¹ Se adjuntan como anexos al acta presentaciones dejadas por los asistentes, haciendo la precisión, que estas no fueron expuestas ante el CSL.



que la vocería del CSL está en sus integrantes, en especial presidencia y vicepresidencia, por lo cual sus acuerdos y deliberaciones son internas.

ii. Mandato:

La Comisión se convoca a fin de trabajar temas del sector minero, en especial los señalado en el punto IV, emitiendo un informe a lo menos anual de los temas tratados y las propuestas consensuadas o no.

iii. Composición:

Se sugieren Invitar a miembros para que constituyan cada parte tripartita (Estado, trabajadores y empleadores), debiendo determinar cada una de ellas 6 integrantes con voz y voto, tres titulares y tres suplentes, los que deberán ser informador al CSL. Se debe dejar en claro que a efecto de mantener la composición tripartita solo pueden participar con derecho a voz y voto en cada sesión 3 de los miembros asistentes por estamento.

Se propone al CSL que se considere la participación, con derecho a voz, en la Comisión de un miembro de sus integrantes, el cual deberá informar al Consejo sobre las actividades realizadas por la Comisión, pues es una instancia dependiente del Consejo, no autónoma.

iv. Convocatoria y reuniones:

- a. La Comisión será convocada por acuerdo del Consejo Superior Laboral, instancia que junto con indicar su integración y sistema de funcionamiento dará dar un plazo para su gestión. Se sugiere que esta sea de 6 meses iniciales, al efecto de evaluar su gestión y continuidad. Junto a ello deberá indicar los temas a tratar por la Comisión, para lo cual se sugieren aquellos manifestado por los interesados, a saber:
 - 1. Proyecto de Ley de Jornada de 40 Horas semanales.*
 - 2. Ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo.**
- b. La periodicidad mínima de sesiones será de una cada 30 días, permitiendo formato híbrido. Teniendo libertad los integrantes de la misma de fijar un mayor número de reuniones*
- c. La Subsecretaría del Trabajo, en coordinación con el coordinador de la Comisión, facilitara los elementos técnicos para el funcionamiento de esta.*

v. Coordinación de la Comisión:

Se sugiere la designación de a lo menos un coordinador de la Comisión sectorial de minería dentro de sus integrantes, el cual se deberá coordinar la actividad de sus integrantes y funcionamiento de la Comisión, así como con el representante del CSL y con la Subsecretaria del Trabajo para el desarrollo de sus labores y apoyo técnico respectivamente.

La coordinación de la Comisión será acordada por unanimidad de sus integrantes en la Comisión en la primera sesión. Corresponderá a la coordinación:

- 1. Presidir las sesiones*



2. *Organizará las tablas de cada sesión y citara a cada una. En las tablas podrá incorporar nuevas materias sólo cuando aquellas sean necesarias para el buen funcionamiento y labor de la Comisión.*

vi. Participación y quórum

Cada miembro (o representante de parte) tendrá derecho a voz y voto.

La regla general será adoptar acuerdo en consenso, de no lograr aquello la presidencia llamará a votación, para lo cual consultará uno por uno a los representantes con derecho a voto.

Se adoptarán acuerdo por el 75% de los votos o (propuesta 2) voto favorable de dos partes.

Sólo podrán realizarse votaciones o consensos con el 100% de los miembros.

vii. Secretaría Técnica

La labor de actuario y ministro de fe será la persona designada para ello por la Subsecretaría del Trabajo.

viii. Informe Final

Finalizada la instancia, la comisión por medio de su coordinador(a), informará al Consejo sus resultados en sesión dispuesta por este último para ello.

Este informe será un documento no vinculante para el Consejo en cuanto aquel tendrá la decisión final de las materias para las cuales convoco a la Comisión.”

La presidenta da la palabra a los consejeros y consejeras quienes indican su conformidad con la propuesta y se solicita las gestiones para agilizar su constitución.

III.- VARIOS

La presidenta da la palabra a los consejeros por algún tema que quieran tratar:

1. Agendamiento de sesiones de CSL
2. Informe de la Ley de Teletrabajo. El Sr. Subsecretario indica que se hará una propuesta de insumos necesarios para dicha evaluación, así como cronograma para su presentación.
3. Consejero Acuña solicita poner en agenda la evaluación del Fondo de Formación Sindical que se había acordado a inicios de año, así como activar la presentación del Informe de la Comisión de productividad.

Luego de una serie de intercambios, los consejeros y consejeras llegan a los siguientes acuerdos.



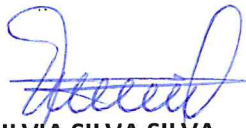
ACUERDOS:

PRIMERO: Se acuerdo que las próximas sesiones del CSL sean los días 14 de noviembre y 12 de noviembre de 2022.

SEGUNDO: Solicitar a secretaria técnica la elaboración de informe de Ley de Teletrabajo y Evaluación de Fondo de Formación Sindical.

SEGUNDO: Invitar al Presidente de la Comisión de Productividad a una sesión del CSL

Siendo las 18. 30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.



SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA



JUAN SUTIL SERVAIN
VICEPRESIDENTE



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO

DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO




FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO


ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral



TABLA
SEPTIMA SESION ORDINARIA
24 DE OCTUBRE 2022

I. LECTURA Y APROBACIÓN DE ACTA ANTERIOR

El borrador de acta de sesión de 13 de septiembre remitido con fecha 21 de octubre.

II. RECIBIR A CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRANSPORTE DE CARGA

Con fecha 12 de octubre don Baldemar Higuera solicita ser recibido pro el Consejo Superior Laboral, conforme a correo adjunto:

De: [Baldemar Higuera Vivar](#)
A: [Presidencia Consejo Superior Laboral](#)
Cc: [Mauricio Perrot Benavente](#); [Jose Sitrach](#); [Abi](#); [Juan Monasterio](#); [sperez](#)
Asunto: Solicitud
Fecha: miércoles, 12 de octubre de 2022 7:28:26

Señores
consejo Superior Laboral
Presente

De nuestra consideración:

Somos una entidad gremial, Consejo superior del Transporte, CST, que agrupa camiones, buses y conductores y con esa representatividad queremos solicitarles tengan a bien recibimos para plantear algunas inquietudes que son del ámbito de vuestro Consejo, entre otras, el art 25 bis, la garantía de que los conductores puedan estar más tiempo con su familia, lo que se ha expuesto en la Comisión de trabajo del Senado.
Esperando tener una buena acogida, quedamos atentos a vuestra respuesta, saludos cordiales.

Baldemar Higuera Vivar | Secretario Ejecutivo

Confederación Nacional del Transporte de Carga de Chile
Tel: +56 2 3223 9209 | Cel: +56 9 6572 6611
Email: cntc@cntcchile.cl / Web: www.cntcchile.cl

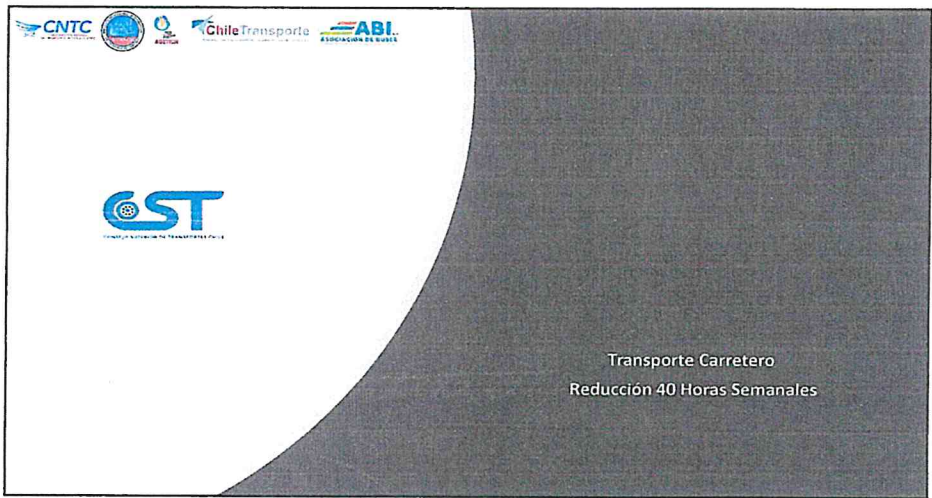


Asistentes:

- 1.- Sergio Pérez Jara
- 2.- José Sandoval Pino
- 3.- Juan Edo Quiroz
- 4.- Juan Monasterio

ANEXOS

24-10-22



1

 **Código del Trabajo “Artículo 25 Bis”**

Puntos Importantes:

- La jornada ordinaria de trabajo es **mensual**.
- No excede de las ciento ochenta horas.
- La jornada ordinaria de trabajo no podrá distribuirse en menos de veintiún días.
- El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.
- El conductor deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

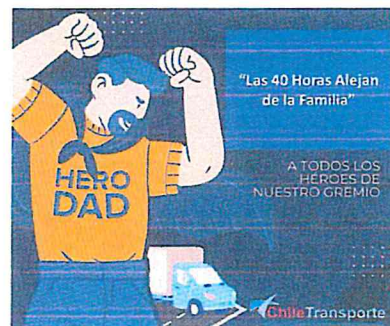
- En ningún caso el conductor podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.
- En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida.
- En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenida, sin obstaculizar la vía pública.
- El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquel.



2

Relevancia del “Artículo 25 Bis”

- Es una jornada especial que considera las largas distancias que se deben recorrer, dada la geografía del país.
- Considera, fuera de la jornada laboral, los tiempos de espera existentes tanto en la carga como en la descarga, los cuales no son atribuibles al transportista o al conductor.
- Nace de un acuerdo entre el mundo Sindical y Empresarial, posterior a 2 proyectos que no funcionaron (1997 y 2000).
- Ha permitido desarrollar la logística de nuestro país, incluso bajo contingencias como ha sido la Pandemia y el Estallido Social.
- Permite adecuar los trayectos laborales con la llegada de nuestros conductores a sus hogares.
- Promueve la formalización del empleo.



3

Problemática Indicación del Ejecutivo

Se concluye que una eventual corrección en la jornada laboral de los conductores interurbanos traería las siguientes implicancias negativas:

- Inaplicabilidad, en relación a la falta de estacionamientos de camiones seguros en las rutas del país, lo que exponería a nuestros conductores a detenciones en lugares del alto riesgo.
- Deficit de conductores (Alrededor de 12.000) que no permitiría, en la práctica, inyectar el capital humano necesario, para lograr el abastecimiento del país.
- Aumento de la informalidad “empleo precario”, puesto se potenciaran nichos no regulados por el Código del Trabajo, donde no hay control de la jornada laboral.
- Impacto negativo en la cuadratura de horarios a fin de entregar los productos y el retorno seguro del conductor a su hogar.
- Nuestros conductores pasan un promedio de 220 días del año fuera de casa, no teniendo tiempo de calidad en familia, producto de muchos factores inherentes de la actividad como esperas, problemas de logística, incluida la gran responsabilidad de las mandantes y factores externos como cortes de cordillera, violencia en la macrozona, restricciones de horarios y otros varios donde no pueden llegar a su hogar para poder tener un descanso real conciliando trabajo y familia.



4

2

 Propuesta de Acuerdo “Trabajadores y Empleadores”

ACUERDO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA CONDUCTORES DE CARGA INTERURBANA

1. Mantener las 180 horas mensuales de jornada ordinaria, tal como la establece el actual artículo 25 bis., lo que en la práctica son 41,8 horas promedio semanales de jornada.
 - Reconoce la naturaleza del transporte de carga interurbano.
 - La actual jornada ya es un acuerdo entre trabajadores y empleadores.
2. Incrementar la vacaciones para el conductor de transporte de carga interurbana en 5 días anuales.
 - Progresiva, en los próximos 5 años, 1 día de incremento al año hasta completar los 5.
 - Este acuerdo reconoce la naturaleza del servicio, dando la oportunidad de que los trabajadores tengan mas días de descanso de calidad con su familia.
3. Mesa de trabajo liderada por el Ejecutivo, para mejorar la calidad de vida de nuestros conductores.



5

Fin



6



FENASICOCH
SITRACH



**COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CAMARA DEL SENADO
BOLETIN N° 11179-13.**

La Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones y Actividades Afines y Conexas de Chile, "FENASICOCH", tiene a bien realizar las siguientes observaciones que solicitamos se consideren al momento de legislar sobre el proyecto de reducción de jornada de 40 horas semanales en cuanto a la actividad del Transporte de carga.

El sector del **Transporte de Carga por Carretera Interurbano** se caracteriza por ser una actividad compleja, sobre todo con lo que respecta a la jornada de trabajo de estos dependientes, sin embargo, hoy existe y se encuentra plenamente vigente el artículo 25 Bis del Código del Trabajo que regula la jornada de laboral de los conductores de camiones, tanto las horas de conducción, tareas auxiliares, tiempos de espera y descanso.

Como organización representativa de los trabajadores dependientes del sector Transporte de Carga, fuimos actores en aquella discusión ante el congreso y autoridades para que el artículo 25 bis del código del trabajo fuera promulgado como Ley 20.271.- del año 2008, acción que nos hace defensores de esta Ley que da luz al artículo que reiteramos hoy regula nuestra jornada laboral, donde se hace distinción de las horas de trabajo como conducción, tareas auxiliares, de los descansos y de los tiempos de espera, donde estos últimos tienen una base de calculo para ser remunerados de manera especial.

También queremos dejar de manifiesto y con plena claridad que no nos encontramos en contra de la reducción de la jornada, muy por el contrario, sin embargo, en nuestro sector tenemos una jornada de trabajo especial, que es muy distinta a la de otros sectores de la economía de nuestro país, donde vemos muy difícil pueda ser implementada.

En síntesis, nuestra jornada de trabajo hoy regulada en artículo 25 bis del Código del trabajo señala que son 180 horas mensuales, las cuales no podrán distribuirse en menos de 21 días, agregando y fijando un máximo mensual de 88 horas de tiempos de espera, horas que se remuneran conforme la base de cálculo que no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 Ingresos Mínimos Mensuales.

Los Descansos de los conductores: Según establece el artículo 25 bis, referido a los descansos del personal a bordo: "El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de 8 (ocho) horas dentro de cada 24 horas."

"En ningún caso el trabajador podrá manejar más de 5 (cinco) horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de 2 (dos) horas"

Sargento Aldea N° 1491, Santiago Centro - Fono Fax: 2- 2555 86 43
R.S.U. 13.01.1372 - Email: fenasicoch@gmail.com



FENASICOCH
SITRACH



"En los casos de conducción continua inferior a 5 horas, el conductor tendrá derecho cada una hora de conducir, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de 24 minutos"

Para lograr nuestra jornada de trabajo, FENASICOCH junto a sus dirigentes sindicales, tuvieron que recorrer un largo y complejo camino, en el cual se dieron dos intentos que no fueron cercanos a nuestra realidad (año 1997 y año 2000), no obstante, se insistió en ello, modificando el artículo 25 por el 25 bis, donde este último está inserto en el Código del ramo, el cual valoramos que hoy existe por estar presente el diálogo tripartito entre asociaciones de empresarios del transporte, organizaciones de trabajadores y gobierno. (Ley publicada el 12 de julio de 2008)

Dejamos enlace de la historia de la ley 20271.- [Historia de La Ley::Historia de la Ley \(ben.cl\)](#)

Ahora bien, tal y como las indicaciones del Gobierno hablan de corresponsabilidad para los casos que no se pueda materializar la disminución de horas de jornada, nuestra organización **sindical propone a esta comisión considerar se brinde una compensación en reconocimiento a los trabajadores del sector de transporte de carga por carretera que consiste en adicionar 5 días hábiles al feriado legal**, esto a razón de la compleja labor que realizamos pasamos un promedio de 220 días del año fuera de casa, no teniendo tiempo de calidad en familia, producto de muchos factores inherentes de la actividad como esperas, problemas de logística, **incluida la gran responsabilidad de las mandantes** y factores externos como cortes de cordillera, violencia en la macrozona, restricciones de horarios y otros varios donde no pueden llegar a su hogar para poder tener un descanso real conciliando trabajo y familia. **Donde su aplicabilidad sea de igual manera que la de reducción de jornada a 40 horas**, significando para nuestro sector un verdadero beneficio para mayor tiempo para la familia, al igual que los trabajadores beneficiados de la reducción de jornada.

Por tanto, solicitamos considerar estas observaciones, a fin de legislar conforme a la realidad de cada sector de la economía, y en especial con nuestro rubro del transporte de carga por carretera.

JOSE SANDOVAL PINO
Presidente Nacional
FENASICOCH
SITRACH
Celular +56993218485

SANTIAGO, 12 de septiembre de 2022.

Sargento Aldea N° 1491, Santiago Centro - Fono Fax: 2- 2555 86 43
R.S.U. 13.01.1372 - Email: fenasicoch@gmail.com





CONSEJO SUPERIOR DE TRANSPORTES CHILE

Transporte Carretero

Reducción 40 Horas Semanales

1



Código del Trabajo “Artículo 25 Bis”

Puntos Importantes:

- La jornada ordinaria de trabajo es **mensual**.
- No excede de las ciento ochenta horas.
- La jornada ordinaria de trabajo no podrá distribuirse en menos de veintiún días.
- El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.
- El conductor deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

- En ningún caso el conductor podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.
- En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida.
- En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública.
- El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquel.



2

Relevancia del “Artículo 25 Bis”

- Es una jornada especial que considera las largas distancias que se deben recorrer, dada la geografía del país.
- Considera, fuera de la jornada laboral, los tiempos de espera existentes tanto en la carga como en la descarga, las cuales no son atribuibles al transportista o al conductor.
- Nace de un acuerdo entre el mundo Sindical y Empresarial, posterior a 2 proyectos que no funcionaron (1997 y 2000).
- Ha permitido desarrollar la logística de nuestro país, incluso bajo contingencias como ha sido la Pandemia y el Estallido Social.
- Permite adecuar los trayectos laborales con la llegada de nuestros conductores a sus hogares.
- Promueve la formalización del empleo.



3

Problemática Indicación del Ejecutivo

Se concluye que una eventual corrección en la jornada laboral de los conductores interurbanos traería las siguientes implicancias negativas:

- Inaplicabilidad, en relación a la falta de estacionamientos de camiones seguros en las rutas del país, lo que expondría a nuestros conductores a detenciones en lugares del alto riesgo.
- Deficit de conductores (Alrededor de 12.000) que no permitiría, en la práctica, inyectar el capital humano necesario, para lograr el abastecimiento del país.
- Aumento de la informalidad “empleo precario”, puesto se potenciaran nichos no regulados por el Código del Trabajo, donde no hay control de la jornada laboral.
- Impacto negativo en la cuadratura de horarios a fin de entregar los productos y el retorno seguro del conductor a su hogar.
- Nuestros conductores pasan un promedio de 220 días del año fuera de casa, no teniendo tiempo de calidad en familia, producto de muchos factores inherentes de la actividad como esperas, problemas de logística, incluida la gran responsabilidad de las mandantes y factores externos como cortes de cordillera, violencia en la macrozona, restricciones de horarios y otros varios donde no pueden llegar a su hogar para poder tener un descanso real conciliando trabajo y familia.



4

 Propuesta de Acuerdo “Trabajadores y Empleadores”

ACUERDO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA CONDUCTORES DE CARGA INTERURBANA

1. Mantener las 180 horas mensuales de jornada ordinaria, tal como la establece el actual artículo 25 bis., lo que en la practica son 41,8 horas promedio semanales de jornada.
 - Reconoce la naturaleza del transporte de carga interurbano.
 - La actual jornada ya es un acuerdo entre trabajadores y empleadores.
2. Incrementar la vacaciones para el conductor de transporte de carga interurbana **en 5 días anuales**.
 - Progresiva, en los próximos 5 años, 1 día de incremento al año hasta completar los 5.
 - Este acuerdo reconoce la naturaleza del servicio, dando la oportunidad de que los trabajadores tengan mas días de descanso de calidad con su familia.
3. Mesa de trabajo liderada por el Ejecutivo, para mejorar la calidad de vida de nuestros conductores.



5

Fin



6



FENASICOCH
SITRACH



COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CAMARA DEL SENADO
BOLETIN N° 11179-13.

La Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones y Actividades Afines y Conexas de Chile, "FENASICOCH", tiene a bien realizar las siguientes observaciones que solicitamos se consideren al momento de legislar sobre el proyecto de reducción de jornada de 40 horas semanales en cuanto a la actividad del Transporte de carga.

El sector del **Transporte de Carga por Carretera Interurbano** se caracteriza por ser una actividad compleja, sobre todo con lo que respecta a la jornada de trabajo de estos dependientes, sin embargo, hoy existe y se encuentra plenamente vigente el artículo 25 Bis del Código del Trabajo que regula la jornada de laboral de los conductores de camiones, tanto las horas de conducción, tareas auxiliares, tiempos de espera y descanso.

Como organización representativa de los trabajadores dependientes del sector Transporte de Carga, fuimos actores en aquella discusión ante el congreso y autoridades para que el artículo 25 bis del código del trabajo fuera promulgado como Ley 20.271.- del año 2008, acción que nos hace defensores de esta Ley que da luz al artículo que reiteramos hoy regula nuestra jornada laboral, donde se hace distinción de las horas de trabajo como conducción, tareas auxiliares, de los descansos y de los tiempos de espera, donde estos últimos tienen una base de calculo para ser remunerados de manera especial.

También queremos dejar de manifiesto y con plena claridad que no nos encontramos en contra de la reducción de la jornada, muy por el contrario, sin embargo, en nuestro sector tenemos una jornada de trabajo especial, que es muy distinta a la de otros sectores de la economía de nuestro país, donde vemos muy difícil pueda ser implementada.

En síntesis, nuestra jornada de trabajo hoy regulada en artículo 25 bis del Código del trabajo señala que son 180 horas mensuales, las cuales no podrán distribuirse en menos de 21 días, agregando y fijando un máximo mensual de 88 horas de tiempos de espera, horas que se remuneran conforme la base de cálculo que no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 Ingresos Mínimos Mensuales.

Los Descansos de los conductores: Según establece el artículo 25 bis, referido a los descansos del personal a bordo: "El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de 8 (ocho) horas dentro de cada 24 horas."

"En ningún caso el trabajador podrá manejar más de 5 (cinco) horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de 2 (dos) horas"

Sargento Aldea N° 1491, Santiago Centro - Fono Fax: 2- 2555 86 43
R.S.U. 13.01.1372 - Email: [fnasicoch@gmail.com](mailto:fenasicoch@gmail.com)



FENASICOCH
SITRACH



“En los casos de conducción continua inferior a 5 horas, el conductor tendrá derecho cada una hora de conducir, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de 24 minutos”

Para lograr nuestra jornada de trabajo, FENASICOCH junto a sus dirigentes sindicales, tuvieron que recorrer un largo y complejo camino, en el cual se dieron dos intentos que no fueron cercanos a nuestra realidad (año 1997 y año 2000), no obstante, se insistió en ello, modificando el artículo 25 por el 25 bis, donde este último está inserto en el Código del ramo, el cual valoramos que hoy existe por estar presente el diálogo tripartito entre asociaciones de empresarios del transporte, organizaciones de trabajadores y gobierno. (Ley publicada el 12 de julio de 2008)

Dejamos enlace de la historia de la ley 20271.- [Historia de La Ley::Historia de la Ley \(bcn.cl\)](#)

Ahora bien, tal y como las indicaciones del Gobierno hablan de corresponsabilidad para los casos que no se pueda materializar la disminución de horas de jornada, nuestra organización **sindical propone a esta comisión considerar se brinde una compensación en reconocimiento a los trabajadores del sector de transporte de carga por carretera que consiste en adicionar 5 días hábiles al feriado legal**, esto a razón de la compleja labor que realizamos pasamos un promedio de 220 días del año fuera de casa, no teniendo tiempo de calidad en familia, producto de muchos factores inherentes de la actividad como esperas, problemas de logística, **incluida la gran responsabilidad de las mandantes** y factores externos como cortes de cordillera, violencia en la macrozona, restricciones de horarios y otros varios donde no pueden llegar a su hogar para poder tener un descanso real conciliando trabajo y familia. Donde **su aplicabilidad sea de igual manera que la de reducción de jornada a 40 horas**, significando para nuestro sector un verdadero beneficio para mayor tiempo para la familia, al igual que los trabajadores beneficiados de la reducción de jornada.

Por tanto, solicitamos considerar estas observaciones, a fin de legislar conforme a la realidad de cada sector de la economía, y en especial con nuestro rubro del transporte de carga por carretera.

JOSE SANDOVAL PINO

Presidente Nacional

FENASICOCH

SITRACH

Celular +56993218485

SANTIAGO, 12 de septiembre de 2022.

Sargento Aldea N° 1491, Santiago Centro - Fono Fax: 2- 2555 86 43

R.S.U. 13.01.1372 - Email: fenasicoch@gmail.com

PROPUESTA
COMISION SECTORIAL MINERA DEL CSL

1. MARCO NORMATIVO

- ✓ **Ley N°20.940**, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales (arts. 4° al 11°).
- ✓ **Decreto N°6**, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento del Consejo Superior Laboral, especialmente el inciso 2° del artículo 21 que reza:

“El Consejo podrá constituir comisiones temáticas o sectoriales, en consideración a la especialidad de la materia que se someta a consideración, velando por que en la conformación de dichas comisiones se mantenga la representatividad tripartita del Consejo.”

2. ANTECEDENTES

- a) Con fecha 21 de julio el presidente del Consejo Minero, don Joaquín Villarino, el presidente de FESUMIN, don Oscar Villarroel y el presidente de la Federación Minera de Chile, don Felipe Román, remitieron presentación al Consejo Superior Laboral solicitando que la instancia crease una comisión sectorial minera.
- b) En sesión de 10 de agosto de 2022 fueron recibidos en audiencia a fin de exponer sobre lo requerido. Junto con reiterar la solicitud, indican que los **temas prioritarios** a tratar en la instancia son dos:
- Proyecto de Ley de Jornada de 40 Horas semanales.
 - Ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo.

Como **temas secundarios** señalan:

- Productividad del sector.
- Cambios de perfiles.
- Incorporación de mujeres al mundo laboral minero.

Cabe destacar que la numeración no es taxativa conforme expresaron los representantes.

En la instancia se solicita a los requirentes remitir propuesta de composición y funcionamiento de la instancia, a la que todos los consejeros manifestaron conformidad en su creación.

- a) Con fecha 1° de septiembre de 2022, propusieron lo siguiente:
- **Integrantes:**
 - ✓ Parte Estado: 3 miembros (Subsecretarías del Trabajo, Minería y Economía).
 - ✓ Parte trabajadora: 7 miembros (FMC, CONFEMIN, CTC, FESUC, FTC, FESAM y FESUMIN).
 - ✓ Parte empleadores: 6 miembros (SONAMI, APRIMIN, Asociación Industriales de Antofagasta, Asociación industriales de Iquique, CORPROA y Consejo Minero).
 - **Periodicidad de sesiones**: Sesión mensual, presencial, virtual o híbrida.
 - **Temas para tratar**: Prioritarios (ver detalle anterior).

iv. Convocatoria y reuniones:

- ✓ La Comisión será convocada por acuerdo del Consejo Superior Laboral, instancia que junto con indicar su integración y sistema de funcionamiento dará un plazo para su gestión. Se sugiere que esta sea de 6 meses iniciales, al efecto de evaluar su gestión y continuidad. Junto a ello deberá indicar los temas a tratar por la Comisión, para lo cual se sugieren aquellos manifestado por los interesados, a saber:
 - Proyecto de Ley de Jornada de 40 Horas semanales.
 - Ratificación del Convenio 176 de la Organización Internacional del Trabajo.
- ✓ La periodicidad mínima de sesiones será de una cada 30 días, permitiendo formato híbrido. Teniendo libertad los integrantes de la misma de fijar un mayor número de reuniones
- ✓ La Subsecretaría del Trabajo, en coordinación con el coordinador de la Comisión, facilitará los elementos técnicos para el funcionamiento de esta.

v. Coordinación de la Comisión:

Se sugiere la designación de a lo menos un coordinador de la Comisión sectorial de minería dentro de sus integrantes, el cual se deberá coordinar la actividad de sus integrantes y funcionamiento de la Comisión, así como con el representante del CSL y con la Subsecretaría del Trabajo para el desarrollo de sus labores y apoyo técnico respectivamente.

La coordinación de la Comisión será acordada por unanimidad de sus integrantes en la Comisión en la primera sesión. Corresponderá a la coordinación:

- Presidir las sesiones
- Organizará las tablas de cada sesión y citará a cada una. En las tablas podrá incorporar nuevas materias sólo cuando aquellas sean necesarias para el buen funcionamiento y labor de la Comisión.

vi. Participación y quórum

Cada miembro (o representante de parte) tendrá derecho a voz y voto.

La regla general será adoptar acuerdo en consenso, de no lograr aquello la presidencia llamará a votación, para lo cual consultará uno por uno a los representantes con derecho a voto.

Se adoptarán acuerdo por el 75% de los votos o (propuesta 2) voto favorable de dos partes.

Sólo podrán realizarse votaciones o consensos con el 100% de los miembros.

vii. Secretaría Técnica

La labor de actuario y ministro de fe será la persona designada para ello por la Subsecretaría del Trabajo.

viii. Informe Final

Finalizada la instancia, la comisión por medio de su coordinador(a), informará al Consejo sus resultados en sesión dispuesta por este último para ello.

Santiago, 01 de septiembre de 2022
CM – CO114/2022

Señora Andrea Soto A.
Jefa División Jurídica
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
PRESENTE

Estimada Andrea:

En nombre de la Federación de Supervisores Minería Privada (FESUMIN); la Federación Minera de Chile (FMC) y el Consejo Minero de Chile A.G. y de acuerdo a lo solicitado en su correo de fecha 17 del mes pasado, cumplimos con proponer una composición para la Comisión Sectorial Minera. Nuestra propuesta respeta la representatividad tripartita del Consejo Superior Laboral y busca ser lo más amplia posible en el entendido que el sector minero está constituido por innumerables y diversos actores, algunos de ellos con fuerte raigambre regional.

Los integrantes propuestos serían los siguientes:

Representantes del Gobierno

- Subsecretario de Trabajo
- Subsecretario de Minería
- Subsecretario de Economía

Representantes de Trabajadores

- Federación Minera de Chile (FMC)
- Confederación Minera de Chile (CONFEMIN)
- Confederación Trabajadores del Cobre (CTC)
- Federación Supervisores Codelco (FESUC)
- Federación de Trabajadores del Cobre (FTC)
- Federación Supervisores Antofagasta Minerals (FESAM)
- Federación Supervisores Minería Privada (FESUMIN)

Representante de Empleadores

- Sociedad Nacional de Minería (SONAMI)
- Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)
- Asociación de Industriales de Antofagasta



ACTA OCTAVA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 21 de noviembre de 2022, a las 15.00 horas, se celebró la **octava sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; el señor vicepresidente don Juan Sutil Servoin; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don Eric Campos Bonta; Don Esteban Paredes Encina y don Hector Sandoval Gallegos. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excusaron de participar la consejera Claudia Sanhueza Riveros y consejero don David Acuña Millahueque.

I. TABLA

1. Aprobación de acta de sesión anterior, 24 de octubre de 2022.
2. Presentación del Sr. Presidente y Secretario Ejecutivo de la Comisión de Productividad, don Raphael Bergoeing y Rodrigo Krell respectivamente.
3. Informe del Sr. Jefe del Departamento de Dialogo Social sobre Fondo de Formación Sindical, don Francisco Rivera.
4. Varios.
 - ✓ Se adjunta en carpeta informe de Unidad de Estudios de Subsecretaria referente a Evaluación de Ley Evaluación de Ley 21.220, sobre teletrabajo y trabajo a distancia.
 - ✓ Se adjunta copia de correo electrónico de Federación Minera de Chile y Consejo Minero con nombre de integrantes de cada sector.

II. ASUNTOS TRATADOS

1. **Se da lectura y aprobación del acta anterior.**
Los consejeros y consejeras dan su aprobación del acta.
2. **Presentación del Sr. Presidente y Secretario Ejecutivo de la Comisión de Productividad, don Raphael Bergoeing y Rodrigo Krell respectivamente**





La presidenta da la bienvenida a los representantes de la comisión de productividad, agradeciéndoles su asistencia, le da la palabra al Sr. Bergoeing.

El presidente de la comisión de productividad explicando la naturaleza de la comisión, y que en la actualidad se llaman Comisión Nacional de evaluación y productividad. Que en el ámbito laboral se han realizado dos estudios, uno referente a la reducción de jornada y otro sobre desarrollo de competencias en el año 2017., indicado que el Secretario ejecutivo hará una breve exposición:



1

Desde el 2005 ha venido desacelerándose fuertemente la productividad, incluso en la economía no minera

Medición de Productividad (PTF) de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad

Medida de Productividad	PERIODO						
	1990 a 1995	1995 a 2000	2000 a 2005	2005 a 2010	2010 a 2015	2015 a 2020	2020-2021 (*)
PTF Total	3,7%	1,0%	1,0%	-0,6%	-0,4%	-0,7%	2,0% a 2,4%
PTF sin Minería	3,7%	0,9%	2,3%	0,9%	0,4%	-0,5%	1,7% a 2,6%

2





¿Cuánto puede crecer la productividad en Chile?

Si en USA en últimos 20 años creció 1%/año, en Chile puede crecer al menos 1,5%/año

¿CÓMO?

1. Copiar inteligentemente y adaptar las mejores prácticas y tecnologías disponibles en el mundo
2. Levantar los múltiples frenos a todo nivel
 - Frenos "microeconómicos" (a nivel de planta)
 - Frenos "meso" económicos (insuficiente competencia, falta de K para nuevas empresas e PYMES, ...)
 - Frenos "institucionales" (permisología, tramitología, inercia burocrática,)
 - Frenos "culturales" (meritocracia, cultura de excelencia)
 - Frenos "estratégicos" (RRNN e insuficiente capital humano)



3

Avances y desafíos pendiente de la educación

- Fuerte aumento de la cobertura de educación superior. La escolaridad promedio en Chile sube de 8,5 años en 1990 a 11,7 en el 2020
- Lenta mejora en calidad, la cual aún es mediocre
 - Prueba PISA (2018) arrojan que un 52% de los estudiantes de enseñanza media no alcanza las competencias mínimas en matemáticas, y un 35% está igualmente deficiente en ciencias
 - PIAAC: sobre el 60% de los adultos apenas puede desarrollar tareas sencillas como contar, identificar representaciones gráficas, y calcular un vuelto
 - Un tercio de los adultos no pudo rendir la evaluación PIAAC en un computador debido a las deficiencias para manejarlo
- Alto riesgo de que las competencias tecnológicas actuales caigan en obsolescencia en el corto plazo. Un 61% del empleo (4,9 millones de personas) tiene riesgo de ser automatizado, y un 24% (1,9 millones de personas) alto riesgo de ser afectado por el cambio tecnológico



4

La formación técnica es una parte importante del sistema

1. La EMTP representa alrededor de un 37% de la matrícula de 3 y 4 medio
2. Y en educación superior los CFT e IP representan cerca del 45% de la matrícula total de educación superior.
3. La FTP representa una forma distinta de aprendizaje, donde se promueve el aprender haciendo, desde la práctica a lo conceptual, lo que se adecua a las preferencias y talentos de gran cantidad de jóvenes.

Principales Problemas de la Formación Técnico Profesional

Vinculación Productiva

- Poca vinculación con el sector productivo y escasa cobertura de formación en los puestos de trabajo.

Calidad

- Falta énfasis de formación en los resultados/competencias adquiridas y no en procesos

Curriculum

- Currículo poco conectado con realidad. No existe un marco de cualificaciones y, por lo tanto, muchas trayectorias educativas están truncadas

Sistema

- Los sistemas no se relacionan entre sí: EMTP, ESTP, Capacitación y Certificación. La estructura actual carece de un ente rector, sus cuerpos normativos están separados, y existe una gran dispersión de roles entre diversas instituciones.

La educación técnica siempre ha sido pariente el pobre de la educación

El sistema de financiamiento es desbalanceado y muy a favor de las universidades.

Gasto total per-cápita (\$M)

Tipo de Institución	Matrícula Total	Financiamiento Total por estudiante al año (pesos)	Financiamiento Total por estudiante según duración de un título (pesos)
CFT	147.000	1.400	2.800
IP	379.000	1.500	6.000
Universidades Privadas	371.000	3.300	16.500
Universidades CRUCH	337.000	3.000	15.000

Cifras referencias basadas en 2016



7

País desperdicia talento al no poseer un buen sistema FTP

- Actual sistema tiene alto costo para el país y las personas:
 - Costo para el País – desaprovecha talento latente de población, que bien desarrollado y encauzado puede elevar nuestra productividad y nivel de vida
 - Costo para las Personas – vidas truncadas, con niveles de vida insuficientes, por falta de buena educación y formación
- Un mejor sistema tiene gran potencial para el país y las personas:
 - De alcanzar competencias básicas de PISA nuestro crecimiento económico podría elevarse hasta en 0,5% al año
 - Obtener un título de técnico superior es altamente rentable social como económicamente. Eleva el ingreso del joven en cerca de \$300.00 al mes (de 350 mil, al borde de la pobreza, a 650 mil, al borde de la clase media), lo que equivale a una rentabilidad del orden de 25%!



8

Sistema de capacitación y formación continua también en problemas

En el ámbito de la capacitación existen muchos problemas, pero dos sobresalen:

- En primer lugar, 2/3 de los capacitados SENCE lo hacen en programas de capacitación que duran con 21 horas en promedio y el resto lo hacen en programas inferiores a 200 hrs promedio. Un oficio o cualificación toma al menos un semestre o dos en horario vespertino.
- En segundo lugar, existen pocos mecanismos de medición del aprendizaje, ni en certificación de competencias, ni en mayor salario o empleabilidad. Los cursos de capacitación en general se pagan por asistencia y no responden a ningún tipo de resultados.



9

Recomendaciones

Con el eje en desarrollar un sistema de formación integrado y permanente en la FTP



10

Para los que AÚN NO ENTRAN a la Fuerza Laboral

1. Ninguna persona debe ingresar al mercado laboral sin una cualificación (oficio): Garantizarle (gratuito) a cada joven una educación técnica (CFT) o su equivalente, pues ello es bueno tanto para el crecimiento (productividad) como para la equidad.
2. Ya que muchos jóvenes deben trabajar mientras estudian, exigir que los CFTs/IPs ofrezcan sus programas también a jornada parcial. Además significa adecuar la gratuidad en CFT según si es jornada completa (o sea, por 2 años) o a jornada parcial (o sea, por 4 años).
3. A la luz de la baja rentabilidad social de cursar programas universitarios para un porcentaje importante de la población (los que no están en el 30% superior de PSU), se debe considerar condicionar la gratuidad universitaria no sólo a ser vulnerable y asistir a una universidad acreditada sino a: i) haber aprobado un año de CFT/IP o ii) haber obtenido 525 puntos o más en la PSU o iii) estar en el 20% mejor ranqueado del liceo técnico profesional.



11

Para los que YA ESTÁN en la Fuerza de Trabajo

1. Ordenar prioridades: que los recursos de la capacitación y formación continua (incluyendo los de la Franquicia Tributaria) sean transferidos a un Fondo Especial de Formación para la Productividad para financiar programas de capacitación que generen una certificación y/o cualificación asociada al Marco Nacional de Cualificaciones.
 - Se debe priorizar programas capaces de entregar un nivel mínimo de competencias en un oficio u ocupación (duración entre 250 y 500 hrs)
2. Se ofrecerán cursos “on-line” de alfabetismo funcional y digital a todos los cesantes (cobrando el seguro de cesantía).
3. Es fundamental potenciar la certificación de competencias adquiridas en ambientes de trabajo y promover su uso y adopción sistemática por el sector productivo. Deberán diseñarse programas de certificación de competencias para los egresados de enseñanza media TP y ampliarse la oferta de agentes certificadores.



12

Una nueva institucionalidad

Se propone una nueva arquitectura institucional para la FTP para coordinar y fortalecer los distintos componentes del sistema EMTP, CFT, IPs, capacitación y certificación.

1. MINEDUC sería el ente rector, con una Subsecretaría de Formación Técnica Profesional
2. *Existirá un Consejo de Formación Técnico Profesional (CFTP) autónomo y conformado por representantes del sector productivo y por expertos en el ámbito técnico profesional. Asesorará al Gobierno y tendrá atribuciones vinculantes en temáticas relacionadas a la FTP y el Marco Nacional de Cualificaciones*
3. *Instalación de un Marco Nacional de Cualificaciones que permitirá estructurar currículos, acreditar programas e instituciones, certificar competencias, y asegurar pertinencia entre el mundo educativo y el del trabajo. El marco regirá toda la educación técnica profesional, y será el referente para todas las agencias vinculadas a la formación*
4. Estas reglas deben asegurar la construcción de trayectorias educativas y reconocimiento de aprendizaje en todos los niveles



13

Una nueva institucionalidad

5. Creación de una Agencia de la Calidad para la Formación Técnico Profesional, que agrupará las funciones de la actual Agencia de Calidad de la Educación y la Comisión Nacional de Acreditación, pero exclusivamente para el ámbito técnico profesional
6. Involucramiento activo y vinculante del sector productivo en la definición de contenidos y formación. En particular:
 - El Marco Nacional de Cualificaciones deberá ser poblado por actores del sector productivo desarrollando los respectivos estándares de competencias
 - Desarrollarán estudios prospectivos de demanda e iniciativas sectoriales
 - Serán actores claves para el desarrollo de la formación en los puestos de trabajo



14



Luego de la exposición la Sra. Presidenta da la palabra a los consejeros. Toma la palabra el sr. Vicepresidente indicando que este estudio es de 2017, consultando que ha pasado desde esa fecha. Se indica por el Sr. Krell, pero si bien no existe un alto porcentaje de implementación de las recomendaciones, si hay avance en el marco de las cualificaciones y de la institucionalidad en materia de educación técnico profesional. Se agrega por Sr. Bergoeing que la principal falla que presenta el trabajo de la comisión es que sus recomendaciones no son vinculantes, como acontece en Australia. Destaca que el 60 por ciento de las recomendaciones que ha emitido la comisión en diversos ámbitos no requieren cambio legal.

Indica el Consejero Alvear, que las recomendaciones en materia de marco de cualificaciones se han aplicado en el sector privado, dando como ejemplo un plan piloto para 500 alumnos. Consejero Puentes consulta sobre el modelo seguido para una nueva institucionalidad y si fue considerado a aquellos que están tanto dentro como fuera del mercado laboral. El Sr. Díaz, que asiste en representación del consejero Acuña consulta la conexión de este informe con la matriz de productividad y de quien depende la comisión.

Se indica por Sr. Bergoeing, que la comisión esta vinculada al Ministerio de Hacienda, y que este compuesto por 5 consejeros en representación de DIPRES, hacienda y ahora del ministerio de Desarrollo Social y Familia. Respecto de la vinculación con la matriz de productividad el Sr. Krell indica que pasa por la esfera estratégica, y el tipo de trabajos que van a ser demandados, lo cual se puede dilucidar cuando el estado influye en ello, debiendo haber coincidencias entre incidencia del desarrollo y la competencia requerida, sin embargo, uno de los elementos a subsanar es la falta de pertinencia entre la matriz productiva y las cualificaciones.

El consejero Campos señala que permanentemente en la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía se advierte la fragmentación entre el mundo de la capacitación y la matriz productiva. El Sr. Bergoeing indica que sería muy interesante el dialogo social ramal por parte del CSL pues existen brechas productivas en áreas como la minería y comercio, que podrían estar afectando derechos de los trabajadores.

La consejera Jara, agradece la presentación, y hace referencia a que la institucionalidad y la labor del Sence ha sido muy compleja. Indica que revisando la Web, se habría establecido una estrategia de educación técnico profesional el año 2020, por lo cual se deberían hacer las coordinaciones con el Ministerio de





Educación, así como la revisión de la institucionalidad, para lo cual sería interesante el conocer la opinión de los distintos sectores, para la búsqueda de acuerdos.

Sr. Pablo Bobic, asesor de la CPC, indica que se debe analizar como han cambiado las cosas desde la instalación del sistema, y que, siendo una discusión muy grande, sugiere enfocarse en materias específicas, pues de tomarse todos los temas no se avanza. Sugiere temas de formación continua; los avances que han permitido los observatorios laborales; la necesidad que la educación que se imparta sea de calidad y pertinente y que los cambios que se requieren hacer aporte al desarrollo productivo.

El consejero Sandoval, señala que es su impresión que los problemas que se visualizaron el año 2017, se mantienen y que las recomendaciones son muy actuales. Indica que las Pymes están fuera del sistema de capacitaciones de SENCE, al no contar con la franquicia tributaria.

El vicepresidente, señala que durante estos años se ha producido un aumento de productividad en los más diversos sectores, consultando en donde está la brecha que impide la modificación o aumento de la matriz productiva. El Sr. Bergoeing le indica que el aumento de productividad de 1980 al 2000, se debió a reformas estructurales que tuvieron sus frutos en las grandes empresas, sin embargo, ellas hoy están lejanas a los niveles de la OCDE. Señala que se deben realizar nuevas reformas que impacten a las empresas medianas y que incentiven la innovación.

La presidenta agradece la participación del Sr. Bergoeing y Krell

3.- Presentación Fondo de Formación Sindical

El Subsecretario del Trabajo, releva la importancia del trabajo que se ha realizado desde abril del presente, lo cual será presentado por el jefe del departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría, don Francisco Rivera.





1



2



3



4



5



6



7

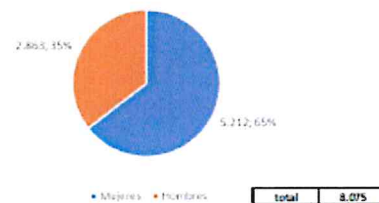


8

DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIARIOS Y BENEFICIARIAS SEGÚN GÉNERO

- Escuelas de Formación Sindical
- Cursos MIPES

Total Beneficiarios EFS y MIPES según género, entre 2019 y 2022

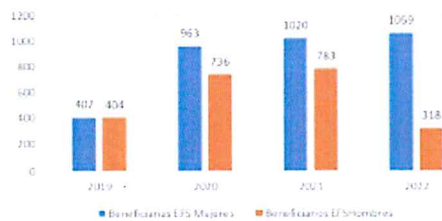


9

10

Distribución en EFS*

Beneficiarias/os de EFS según género, entre 2019 y 2022

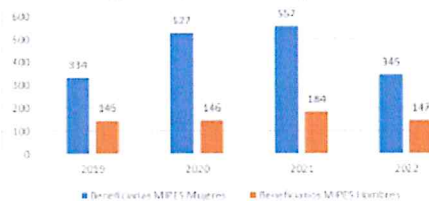


*Para 2022 los datos son estimados al 31 de octubre

11

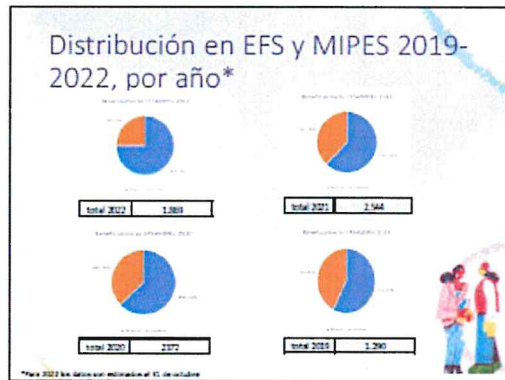
Distribución en MIPES*

Beneficiarias/os de MIPES según género, entre 2019 y 2022

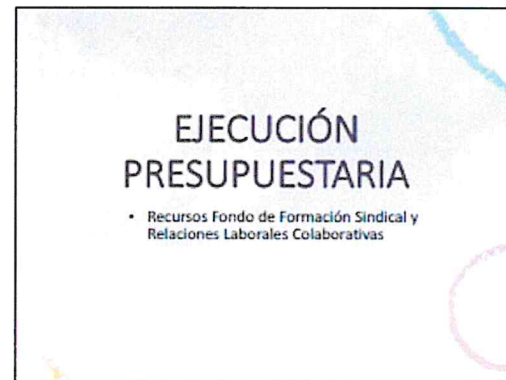


*Para 2022 los datos son estimados al 31 de octubre

12



13



14

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS (PROYECCIONES 2022)

PROGRAMA SOCIAL	DISPONIBLE A VOTAR	MONEDAS RECORRIDAS	IMPORTE
Escuelas de Formación Sindical en sus líneas de Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes 2022	\$644.000	\$496.790	\$147.210
Curso para la Micro y Pequeña Empresa 2021 a lo largo del año	\$161.792	\$119.089	\$42.703
Licitación Privada para la Prestación de Ofertas para Contratar la Ejecución de los Servicios de Gestión y Ejecución de Servicio de Escuelas de Formación Sindical para Mujeres Líderes en las Regiones de Antofagasta, del Bío-Bío y Aysén y de línea Liderazgo Sindical en la Región de la Araucanía año 2022	\$60.000	\$38.000	\$22.000
Ortografía Social por el Trabajo y Desarrollo hacia un Modelo de Gobernanza Regional-2022	\$10.000	\$11.000	\$1.000
Curso de Especialización Sindical para Mujeres Ciudadanas Sexo Generación-2022	\$72.000	\$70.300	\$1.600
TOTAL	\$948.792	\$771.259	\$177.533

*Todas las cifras se encuentran en miles de pesos

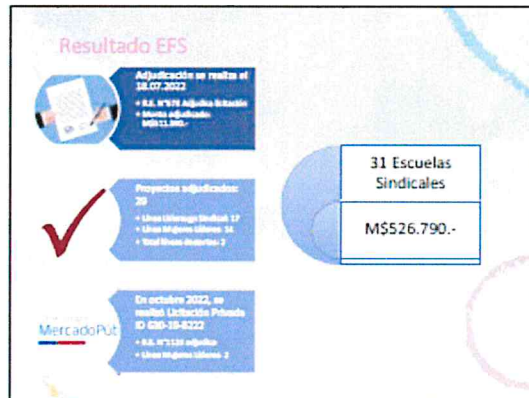
15

DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS (PROYECCIONES 2022)

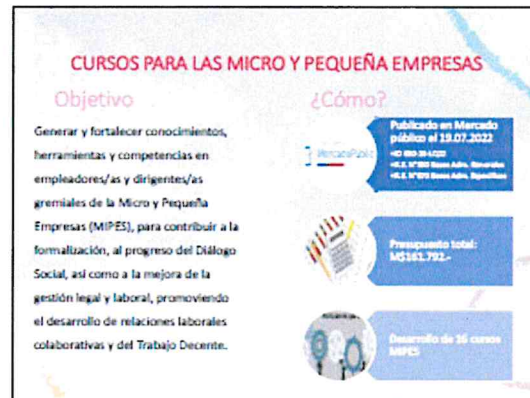
FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS	Monto (en miles de pesos)	% EJECUCIÓN PROYECTADA RESPECTO DE PRESUPUESTO DISPONIBLE
Total Presupuesto Disponible Inicial	\$805.790	96%
Total Presupuesto Disponible Vigente (Inicial + multas)	\$865.441	100%
Total adjudicado	\$771.259	

16

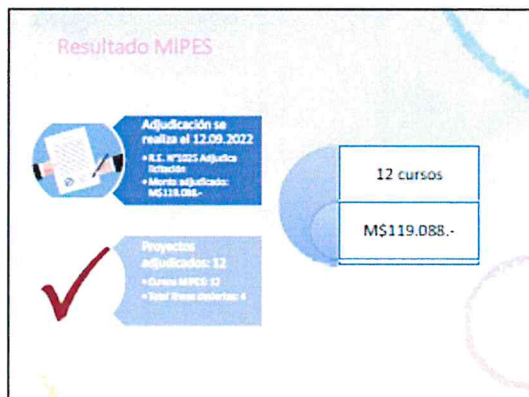




21



22



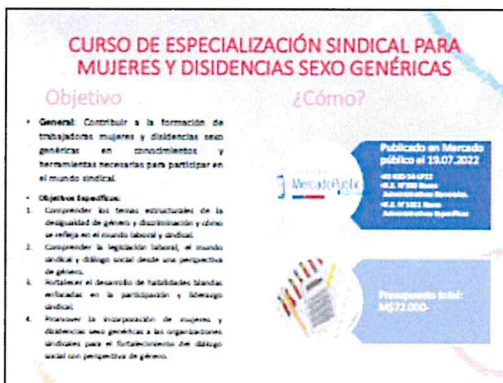
23



24



25



26



27

El consejero Alvear indica que es mucha la información que se entrega, y que solicita tiempo para analizarla. Sr. Díaz, coincide con ello, y que quisiera relevar que el Fondo de Formación sindical surge como una manera de apoyar a los dirigentes sindicales para enfrentar las negociaciones colectivas, y por los propios dirigentes. Que el fondo no debería ser utilizado para el cumplimiento de los objetivos de transversalización de género u otros énfasis, para el cumplimiento de los planes de gobierno.



El Consejero Campos indica que existe un debate pendiente respecto de como se genera el apoyo del Estado al sindicalismo, y que en el programa 1 presentado se establezca como participarán los dirigentes sindicales. Respecto del programa 4, solicita verlo con mayor profundidad.

El Consejero Sandoval indica que está de acuerdo con las palabras del sr. Díaz, en orden a cómo nació el fondo, pero que se debe considerar que todo evoluciona.

Subsecretario Boccardo, indica que la presentación realizada tenia por finalidad subsanar las observaciones que en abril el CSL había realizado a la administración del fondo, informando de los cambios realizados, por lo cual la idea es ahora poder discutir y recoger nuevas consideraciones. Indica que se mandará todo el material para que este pueda ser analizado y observado por los consejeros para luego sistematizarla durante el mes de diciembre y hacer una nueva presentación de propuestas.

III.- VARIOS

Subsecretario Boccardo, informa a los consejeros, que conforme el acuerdo de la sesión anterior se adjunta en carpeta informe de Unidad de Estudios de Subsecretaria referente a Evaluación de Ley Evaluación de Ley 21.220, sobre teletrabajo y trabajo a distancia. Se adjunta como anexo.

Siendo las 18. 30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.


SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA





JUAN SUTIL SERVAIN
VICEPRESIDENTE

JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA

ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO

HECTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO

FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO

ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ANEXO

Minuta:

Evaluación de Ley 21.220, sobre teletrabajo y trabajo a distancia.

La presente minuta resume los principales antecedentes a considerar en la evaluación del teletrabajo, se exponen en primer lugar los antecedentes normativos, las fuentes de información y algunos antecedentes bibliográficos básicos. Y en segundo lugar se expone la obligación que tiene el Consejo Superior Laboral de evaluar la Ley de teletrabajo de forma periódica y de las acciones proyectadas por la Subsecretaría del Trabajo para que ello sea posible.

Antecedentes

a) Normativos

1. La ley 21.220, que entró en vigencia el 01 de abril 2020, vino a regular el trabajo a distancia y teletrabajo.
2. Según la Ley 21.220, “es **trabajo a distancia** aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”. Por otro lado, la misma ley determina que “se denominará **teletrabajo** si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.
3. El artículo 152 quáter O de la Ley 21.220 especifica que el empleador debe registrar el pacto de trabajo a distancia o teletrabajo de forma electrónica en la Dirección del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo.
4. Además se debe considerar que en el contexto de la pandemia, se aprobó la Ley N° 21.391. Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica. Promulgada el 16 de noviembre del 2021. Y que se encuentra asociada a la emergencia sanitaria, que no establece obligación de comunicación a la Dirección del Trabajo.

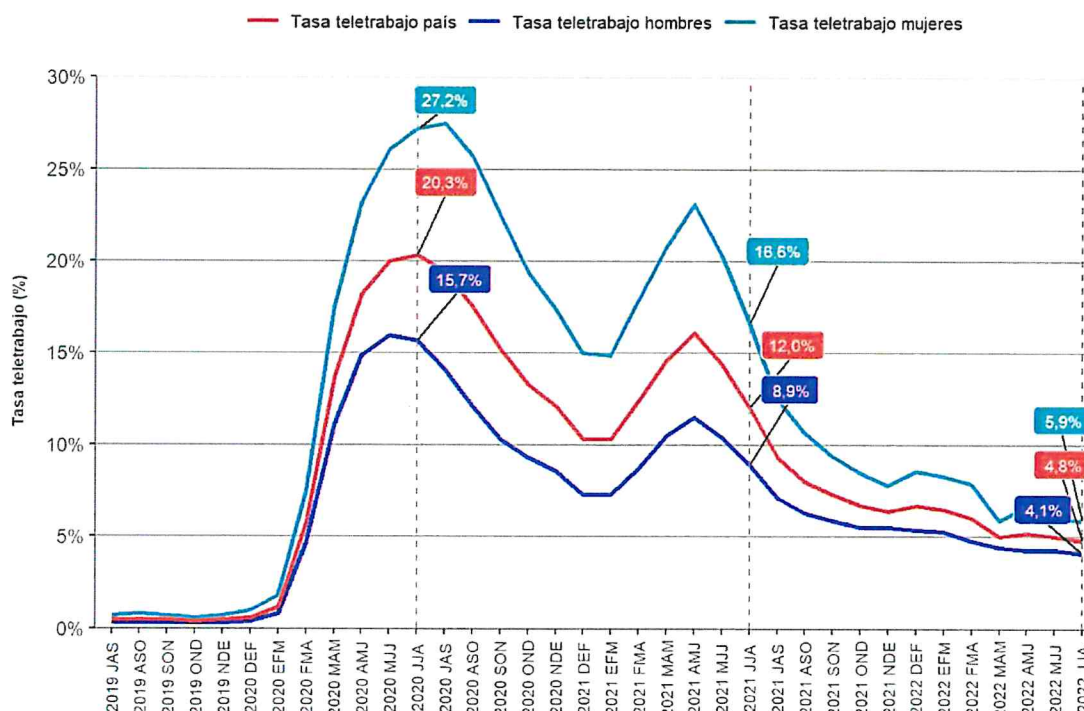


b) Fuentes de información

1. Para realizar una evaluación de las normas de teletrabajo, se han analizado preliminarmente dos fuentes de información oficial: por una parte, la Encuesta Nacional de Empleo, que permite estimar el número de trabajadores y trabajadoras asalariados del sector público y privado que realizan su trabajo en su propio domicilio particular.

En la siguiente tabla se presenta el resultado de las estimaciones para el periodo que va desde El trimestre julio-agosto-septiembre del 2019 a junio-julio-agosto del 2022 expresada como tasa. En este último trimestre, la tasa alcanzó al 4.8% de trabajadores asalariados, lo que corresponde a una estimación puntual de 311.138 trabajadores y trabajadoras.

Figura 1: Asalariados del sector público y privado que realizaron su trabajo en su propio hogar, según sexo.





Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo del INE, varios trimestres móviles.

2. En segundo lugar, la información de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo que los empleadores y empleadoras comunican a la Dirección del Trabajo en virtud de la Ley 21.220. Entre otros datos, el más relevante es el que nos muestra que a agosto del año 2022, la cantidad de trabajadores involucrados en pactos vigentes de trabajo a distancia o teletrabajo correspondía a 114.817.
3. Por otra parte, en la revisión bibliográfica hemos identificado los siguientes antecedentes básicos:

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. Consecuencias en el ámbito laboral [Informe Conjunto OIT- Eurofound]. OIT/ Eurofund. Organización Internacional del Trabajo, OIT y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm

Roig, R., & Nebot, C. P. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. GIGAPP Estudios Working Papers, 7(182-189), 593-608.

Soto, T; Martínez, P; Zavala, G y Gutiérrez, F. (2021) Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, Santiago.

Compromiso de evaluación de la Ley

La Ley 21.220, normas transitorias Artículo tercero, señala que: " Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados."

El plazo establecido para emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones se cumplió en abril del año 2021. Sin embargo, no ha sido posible verificar el cumplimiento de la disposición por parte de la Unidad de Estudios.





Respecto de la evaluación periódica no sujetas a plazo, se ha estimado relevante por parte del Subsecretario, y por lo tanto se ha incluido en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023, un proyecto titulado “Descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo a distancia y el teletrabajo. Evaluación de la implementación de la Ley 21.220 sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo.” El cual debería ejecutarse durante el año 2023.

NOVIEMBRE, 2022.



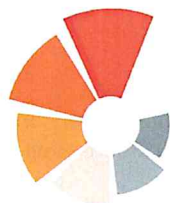


TABLA
OCTAVA SESION ORDINARIA
21 DE NOVIEMBRE 2022

- 1. Aprobación de acta de sesión anterior, 24 de octubre de 2022.**
Se adjunta copia en carpeta
- 2. Presentación del Sr. Presidente y Secretario Ejecutivo de la Comisión de Productividad, don Raphael Bergoeing y Rodrigo Krell respectivamente.**
Se adjunta copia de PPT en carpeta.
El informe completo será enviado por correo electrónico.
- 3. Informe del Sr. Jefe del Departamento de Dialogo Social sobre Fondo de Formación Sindical, don Francisco Rivera.**
Se adjunta minuta de presentación.
- 4. Varios.**

Información que se acompaña:

- ✓ Se adjunta en carpeta informe de Unidad de Estudios de Subsecretaria referente a Evaluación de Ley Evaluación de Ley 21.220, sobre teletrabajo y trabajo a distancia.
- ✓ Se adjunta copia de correo electrónico de Federación Minera de Chile y Consejo Minero con nombre de integrantes de cada sector.



Comisión
Nacional de
Productividad

“Estrategia para el Desarrollo de Competencias Laborales en Chile”

Santiago, 21 de noviembre de 2022

1

¿Cuánto puede crecer la productividad en Chile?

Si en USA en últimos 20 años creció 1%/año, En Chile puede crecer al menos 1,5%/año

¿CÓMO?

- 1. Copiar inteligentemente y adaptar las mejores prácticas y tecnologías disponibles en el mundo**
- 2. Levantar los múltiples frenos a todo nivel**
 - Frenos “**microeconómicos**” (a nivel de planta)
 - Frenos “**meso**” económicos (insuficiente competencia, falta de K para nuevas empresas e PYMEs, ...)
 - Frenos “**institucionales**” (permisología, tramitología, inercia burocrática,)
 - Frenos “**culturales**” (meritocracia, cultura de excelencia)
 - Frenos “**estratégicos**” (RRNN e **insuficiente capital humano**)

2

Avances y desafíos pendiente de la educación

- Fuerte aumento de la cobertura de educación superior. La escolaridad promedio en Chile sube de 8,5 años en 1990 a 11 en el 2015
- Lenta mejora en calidad, la cual aún es mediocre
 - Prueba PISA (2015) arrojan que un 49% de los estudiantes de enseñanza media no alcanza las competencias mínimas en matemáticas, y un 35% está igualmente deficiente en ciencias
 - PIAAC: sobre el 60% de los adultos apenas puede desarrollar tareas sencillas como contar, identificar representaciones gráficas, y calcular un vuelto
 - Un tercio de los adultos no pudo rendir la evaluación PIAAC en un computador debido a las deficiencias para manejarlo
- Alto riesgo de que las competencias tecnológicas actuales caigan en obsolescencia en el corto plazo. Un 61% del empleo (4,9 millones de personas) tiene riesgo de ser automatizado, y un 24% (1,9 millones de personas) alto riesgo de ser afectado por el cambio tecnológico



3

La formación técnica es una parte importante del sistema

1. La EMTP representa alrededor de un 39% de la matrícula de 3 y 4 medio
2. Y en educación superior los CFT e IP representan cerca del 45% de la matrícula total de educación superior. En el último tiempo la matrícula de primer año se ha acercado a ser un 50%.
3. La FTP representa una forma distinta de aprendizaje, donde se promueve el aprender haciendo, desde la práctica a lo conceptual, lo que se adecua a las preferencias y talentos de gran cantidad de jóvenes.



4

Principales Problemas de la Formación Técnico Profesional

Vinculación Productiva

- Poca vinculación con el sector productivo y escasa cobertura de formación en los puestos de trabajo.

Calidad

- Falta énfasis de formación en los resultados/competencias adquiridas y no en procesos

Curriculum

- Currículo poco conectado con realidad. No existe un marco de cualificaciones y, por lo tanto, muchas trayectorias educativas están truncadas

Sistema

- Los sistemas no se relacionan entre si: EMTP, ESTP, Capacitación y Certificación. La estructura actual carece de un ente rector, sus cuerpos normativos están separados, y existe una gran dispersión de roles entre diversas instituciones.



5

La educación técnica siempre ha sido pariente el pobre de la educación

El sistema de financiamiento es desbalanceado y muy a favor de las universidades.

Gasto total per-cápita (\$M)

Tipo de Institución	Matrícula Total	Financiamiento Total por estudiante al año (pesos)	Financiamiento Total por estudiante según duración de un título (pesos)
CFT	147.000	1.400	2.800
IP	379.000	1.500	6.000
Universidades Privadas	371.000	3.300	16.500
Universidades CRUCH	337.000	3.000	15.000

Cifras referencias basadas en 2016

6

País desperdicia talento al no poseer un buen sistema FTP

- Actual sistema tiene alto costo para el país y las personas:
 - Costo para el País – desaprovecha talento latente de población, que bien desarrollado y encauzado puede elevar nuestra productividad y nivel de vida
 - Costo para las Personas – vidas truncadas, con niveles de vida insuficientes, por falta de buena educación y formación
- Un mejor sistema tiene gran potencial para el país y las personas:
 - De alcanzar competencias básicas de PISA nuestro crecimiento económico podría elevarse hasta en 0,5% al año
 - Obtener un título de técnico superior es altamente rentable social como económicamente. Eleva el ingreso del joven en cerca de \$300.00 al mes (de 350 mil, al borde de la pobreza, a 650 mil, al borde de la clase media), lo que equivale a una rentabilidad del orden de 25%!

7

Sistema de capacitación y formación continua tambien en problemas

En el ámbito de la capacitación existen muchos problemas, pero dos sobresalen:

- En primer lugar, 2/3 de los capacitados SENCE lo hacen en programas de capacitación que duran con 21 horas en promedio y el resto lo hacen en programas inferiores a 200 hrs promedio. Un oficio o cualificación toma al menos un semestre o dos en horario vespertino.
- En segundo lugar, existen pocos mecanismos de medición del aprendizaje, ni en certificación de competencias, ni en mayor salario o empleabilidad. Los cursos de capacitación en general se pagan por asistencia y no responden a ningún tipo de resultados.

8

Recomendaciones

Con el eje en desarrollar un sistema de formación integrado y permanente en la FTP

9

Para los que AÚN NO ENTRAN a la Fuerza Laboral

1. Ninguna persona debe ingresar al mercado laboral sin una cualificación (oficio): Garantizarle (gratuito) a cada joven una educación técnica (CFT) o su equivalente, pues ello es bueno tanto para el crecimiento (productividad) como para la equidad.
2. Ya que muchos jóvenes deben trabajar mientras estudian, exigir que los CFTs/IPs ofrezcan sus programas también a jornada parcial. Además significa adecuar la gratuidad en CFT según si es jornada completa (o sea, por 2 años) o a jornada parcial (o sea, por 4 años).
3. A la luz de la baja rentabilidad social de cursar programas universitarios para un porcentaje importante de la población (los que no están en el 30% superior de PSU), se debe considerar condicionar la gratuidad universitaria no sólo a ser vulnerable y asistir a una universidad acreditada sino a: i) haber aprobado un año de CFT/IP o ii) haber obtenido 525 puntos o más en la PSU o iii) estar en el 20% mejor ranqueado del liceo técnico profesional.

10

Para los que YA ESTÁN en la Fuerza de Trabajo

1. Ordenar prioridades: que los recursos de la capacitación y formación continua (incluyendo los de la Franquicia Tributaria) sean transferidos a un Fondo Especial de Formación para la Productividad para financiar programas de capacitación que generen una certificación y/o cualificación asociada al Marco Nacional de Cualificaciones.
 - Se debe priorizar programas capaces de entregar un nivel mínimo de competencias en un oficio u ocupación (duración entre 250 y 500 hrs)
2. Se ofrecerán cursos "on-line" de alfabetismo funcional y digital a todos los cesantes (cobrando el seguro de cesantía).
3. Es fundamental potenciar la certificación de competencias adquiridas en ambientes de trabajo y promover su uso y adopción sistemática por el sector productivo. Deberán diseñarse programas de certificación de competencias para los egresados de enseñanza media TP y ampliarse la oferta de agentes certificadores.

11

Una nueva institucionalidad

Se propone una nueva arquitectura institucional para la FTP para coordinar y fortalecer los distintos componentes del sistema EMTP, CFT, IPs, capacitación y certificación.

1. MINEDUC sería el ente rector, con una Subsecretaría de Formación Técnica Profesional
2. Existirá un Consejo de Formación Técnico Profesional (CFTP) autónomo y conformado por representantes del sector productivo y por expertos en el ámbito técnico profesional. Asesorará al Gobierno y tendrá atribuciones vinculantes en temáticas relacionadas a la FTP y el Marco Nacional de Cualificaciones
3. Instalación de un Marco Nacional de Cualificaciones que permitirá estructurar currículos, acreditar programas e instituciones, certificar competencias, y asegurar pertinencia entre el mundo educativo y el del trabajo. El marco regirá toda la educación técnica profesional, y será el referente para todas las agencias vinculadas a la formación
4. Estas reglas deben asegurar la construcción de trayectorias educativas y reconocimiento de aprendizaje en todos los niveles

12

Una nueva institucionalidad

5. Creación de una Agencia de la Calidad para la Formación Técnico Profesional, que agrupará las funciones de la actual Agencia de Calidad de la Educación y la Comisión Nacional de Acreditación, pero exclusivamente para el ámbito técnico profesional
6. Involucramiento activo y vinculante del sector productivo en la definición de contenidos y formación. En particular:
 - El Marco Nacional de Cualificaciones deberá ser poblado por actores del sector productivo desarrollando los respectivos estándares de competencias
 - Desarrollarán estudios prospectivos de demanda e iniciativas sectoriales
 - Serán actores claves para el desarrollo de la formación en los puestos de trabajo

13



Comisión
Nacional de
Productividad

Muchas Gracias

rbergoeing@cneq.gob.cl

rkrell@cneq.gob.cl

www.cneq.cl

14



MINUTA
EJECUCIÓN DE COMPROMISOS
FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

I. INTRODUCCIÓN

La presente minuta tiene por objetivo dar cuenta del funcionamiento del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas durante 2022.

El documento se estructura en tres secciones, en la primera de ellas se da cuenta de los programas asociados al Fondo, presentando una descripción del funcionamiento de las licitaciones. En la segunda parte, se presentan las acciones realizadas en 2022. **que responden a los compromisos asumidos por la Subsecretaría del Trabajo y se proyectan las reformulaciones de los programas diseñados por el Departamento de Diálogo Social** vinculados al Fondo de Formación Sindical para el periodo 2023.

Finalmente se presenta un desglose presupuestario del Fondo, asociado a los presupuestos disponibles, adjudicados y comprometidos al 31 de diciembre de 2022.

II. PROGRAMAS SOCIALES FINANCIADOS POR EL FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

1. ESCUELAS DE FORMACIÓN SINDICAL

La Licitación ID 630-6-LR22 del servicio de Escuelas de Formación Sindical en sus líneas Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes fue publicada el 10 de mayo del 2022 en el sistema de información de Mercado Público, por medio de la Resolución Exenta N°350 que Aprueba Bases Administrativas Generales del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas y la Resolución Exenta N° 370 que aprueba Bases Administrativas Específicas y Bases Técnicas Específicas. El presupuesto total de la licitación fue de M\$644.000.- para el desarrollo de 37 Escuelas de Formación Sindical, 18 para la Línea Liderazgo Sindical (21 millones para cada una) y 19 para la Línea Mujeres Líderes (14 millones para cada una), distribuidas a lo largo del país.

El objetivo de la licitación es ofrecer formación a los trabajadores y trabajadoras en competencias técnicas y habilidades sociales que les permitan contar con nuevas y mejores herramientas para enfrentar los desafíos del mundo sindical, contribuyendo de esa forma a fomentar la participación y liderazgo en organizaciones sindicales, y la construcción de confianzas entre los integrantes del mundo del trabajo.

El cierre de las ofertas se realizó el 09 de junio del 2022, donde se recibieron 94 ofertas de 44 oferentes distintos. Durante el proceso de apertura se declararon 87 ofertas admisibles y 7 inadmisibles.

La Subsecretaría del Trabajo el 18 de julio de 2022 adjudicó la licitación a través de Resolución Exenta N°673 por un total de M\$511.590.- para el desarrollo de 31 Escuelas de Formación Sindical, 17 de la línea Liderazgo Sindical y 14 de la línea Mujeres Líderes.

Luego de la instancia de reclamos, el 05 de agosto del 2022 a través de la Resolución Exenta N°824, se hizo una nueva adjudicación, quedando adjudicadas 29 Escuelas de Formación Sindical (17 de la Línea de Liderazgo Sindical y 12 de la Línea Mujeres Líderes). Quedaron desiertas las regiones de: Araucanía para la línea de Liderazgo Sindical y las regiones de Antofagasta, Biobío y Aysén para la línea de Mujeres Líderes.

Para completar la ejecución en estas regiones en el mes de octubre de 2022 se realizó la Licitación Privada ID 630-19-B222 a la que fueron convocadas universidades y centros de estudios. En dicha licitación se adjudicaron las regiones de Bío-Bío y Aysén en la línea de mujeres líderes. En síntesis, durante 2022 se adjudicaron un de 31 escuelas sindicales por un total de 526 millones 790 mil pesos.

2. CURSOS PARA LAS MICRO Y PEQUEÑA EMPRESAS (MIPES)

La Licitación ID 630-15-LQ22 para contratar la ejecución de los servicios de gestión y ejecución de los Cursos para la Micro y Pequeña Empresa, a realizarse a lo largo de todo el país, fue publicada el día 19 de julio.

Este programa tiene como objetivo principal, generar y fortalecer conocimientos, herramientas y competencias en empleadores/as y dirigentes/as gremiales de la Micro y Pequeña Empresas (MIPES), para contribuir a la formalización, al progreso del Diálogo Social, así como a la mejora de la gestión legal y laboral, promoviendo el desarrollo de relaciones laborales colaborativas y del Trabajo Decente.

En lo específico, se busca 1) Entregar contenidos que permitan a las y los participantes comprender el contexto de la regulación laboral; 2) Reflexionar respecto del rol de las MIPES como actores laborales relevantes en la generación de trabajo decente 3) Capacitar a mujeres empleadoras y dueñas de empresas; 4) Entregar información respecto de las redes de apoyo al desarrollo de las MIPES; y 5) Entregar herramientas que permitan a las y los participantes fortalecer la comunicación y el diálogo social, perfeccionar el manejo y resolución de conflictos, y generar liderazgos positivos al interior de las empresas.



La licitación se compone de 16 cupos, uno por región. Al cierre de las ofertas, el día 08 de agosto, se presentaron un total de 30 ofertas a 14 líneas, quedando 2 regiones desiertas al no contar con oferentes (Atacama y Coquimbo). Una vez realizadas las evaluaciones se adjudicaron 12 Cursos, por un total de 119 millones 88 mil pesos.

3. PROGRAMA PILOTO DIÁLOGO SOCIAL POR EL TRABAJO DECENTE: HACIA UN MODELO DE GOBERNANZA REGIONAL

El día 21 de agosto se publicó la licitación ID 630-18-LE22 del programa piloto, denominado Diálogo Social por el Trabajo Decente: Hacia un modelo de Gobernanza Regional.

El objetivo general de este programa es promover instancias de Diálogo Social Tripartito por el trabajo Decente en 2 (dos) regiones del país, y sus objetivos específicos son: 1) Formular un modelo de gobernanza regional basado en el Diálogo Social Tripartito. 2) Contribuir a la construcción de confianzas entre los actores del mundo laboral (trabajadores/as y empleadores/as) y gubernamental. 3) Promover la formación de los actores del mundo laboral y gubernamentales, centrado en el trabajo decente y el diálogo social. 4) Levantar y priorizar temas y/o problemas específicos de interés regional para los actores mundo laboral y gubernamental de cada una de las regiones elegidas.

Fueron recibidas tres ofertas, siendo admisible dos de ellas. La licitación consideró un presupuesto de 58 millones de pesos. Este financiamiento, se realizó tras la incorporación al Fondo de los recursos obtenidos por concepto de cobro de multas. Fueron adjudicados 55 millones y el programa se encuentra en ejecución en las regiones de Maule y O'Higgins.

4. CURSO DE ESPECIALIZACIÓN SINDICAL PARA MUJERES Y DISIDENCIAS SEXO GENÉRICAS

El 12 de septiembre se realizó la licitación pública ID 630-24-LP22 para la contratación del servicio de Curso de Especialización Sindical para Mujeres y Disidencias Sexo Genéricas, que tiene por objetivo contribuir a la formación en conocimientos y herramientas necesarias para participar en el mundo sindical a grupos de la población con baja participación en organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

Este curso de especialización busca contribuir en la implementación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización (núm. 87) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de la Organización Internacional del Trabajo. Además se enmarca dentro de los principios del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia de género y acoso en el ámbito laboral, el cual establece que los Estados deberán implementar acciones que contemplen un abordaje integrado, inclusivo y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Finalmente, se destaca la importancia de la formación, orientación y sensibilización para la prevención y erradicación de las prácticas que suponen violencia y acoso en el trabajo, inclusive por discriminación debido a género.

Se licitaron cuatro cursos de especialización por un total de 72 millones de pesos (máximo de 18 millones de pesos cada uno). Se recibieron trece ofertas a través del sistema de información de mercado público y se adjudicaron en las regiones Metropolitana (2) , Valparaíso (1) y Biobío (1), por un total de 70 millones 380 mil pesos.



III. COMPROMISOS ASUMIDOS, ACCIONES REALIZADAS Y PROYECCIONES 2023

COMPROMISO	ACCIONES REALIZADAS EN 2022	ACCIONES PROYECTADAS 2023
Retomar la Sub-Línea de Recuperación de Historia Sindical	Se repuso el programa social denominado Recuperación de Historia Sindical, asociado al programa de Diálogo Social (Asignación Ley de Presupuestos 432). El proceso se realizó mediante la licitación pública ID 630-9-LE22 que consideró un monto total de 51 millones de pesos, de los que fueron adjudicados 46 millones 900 mil pesos. Tras la evaluación de las ofertas técnicas fueron adjudicadas las consultoras Ramal y Azul Violeta, quienes se encuentran realizando las historias de la Federación Nacional de Trabajadores de LIDER (FENATRALID) y de la Federación de Sindicatos de Metro (FESIMETRO), respectivamente.	Se mantendrá la línea de Recuperación de Historia Sindical que tiene por objetivo potenciar el sentido de pertenencia e identidad de las y los trabajadores y empleadores con sus organizaciones sindicales. Como estrategia para fortalecer esta línea, durante 2023 se realizará un concurso denominado “Luis Sierra Bosch”, dirigido a estudiantes de pre y post grado que hayan realizado sus investigaciones en temáticas vinculadas al mundo del trabajo. Anualmente se definirán los subtemas que se enfaticen en el concurso. Se entregarán tres premios por línea consistente en el financiamiento de la edición y publicación del estudio en formato de libro físico y digital.



COMPROMISO	ACCIONES REALIZADAS EN 2022	ACCIONES PROYECTADAS 2023
Fortalecer la perspectiva de género en las mallas de las Escuelas de Formación Sindical.	En la línea de Liderazgo Sindical, las principales modificaciones para incorporar la perspectiva de género se realizaron en los ámbitos social y jurídico. En el ámbito social: - En la cátedra de Equidad de Género se incorporaron los contenidos denominados: Política de conciliación y corresponsabilidad, así como contenidos de inclusión de la diversidad sexual y diversidad de género en el ámbito laboral. - En la cátedra denominada: Contexto social, económico, laboral y político en Chile se incorporó el contenido específico vinculado establecer la diferencia entre sexo, género, roles y estereotipos de género. Además, se abordaron los procesos de producción y reproducción de la fuerza de trabajo y la división sexual del trabajo. - En la cátedra de Diálogo Social, se incorporó el contenido denominado: Diálogo social desde la perspectiva de género, con la finalidad de abordar las experiencias diferenciadas en el mercado del trabajo. - En la asignatura de equidad de género, se incorporó el contenido denominado: Inclusión de la diversidad sexual y diversidad de género en el ámbito laboral.	Para el año 2023, y a partir del estudio que se está realizando con la OIT, se mantendrán en las mallas curriculares los contenidos vinculados específicamente a los temas de género, a la vez que se garantizará la transversalización de género en cada una de las acciones de capacitación diseñadas por el Departamento de Diálogo Social. Por otra parte, a partir de las evaluaciones que se realicen en 2022 se propone establecer de manera permanente el curso de especialización para mujeres y disidencias sexo genéricas.

	En el ámbito jurídico: - Se incorporó la cátedra de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual. - En la asignatura denominada: Normas laborales en materia de contratación se incorporó el contenido relacionado con protección a la maternidad, paternidad y vida familiar. En la línea de Mujeres Líderes se enfatiza en la perspectiva de género en cada uno de sus ámbitos de intervención. Sin embargo, cabe destacar las siguientes modificaciones por ámbito: En el ámbito social: - Se creó el módulo denominado contexto socio histórico de los derechos de las mujeres cuyo objetivo es conocer los conceptos centrales de la desigualdad de género y comprender la realidad socio histórica de las mujeres y sus derechos en Chile así como también sus implicancias en la actualidad. Este módulo considera los siguientes contenidos: a) diferencia entre sexo, género, rol y estereotipos de género; b) procesos de producción y reproducción de la fuerza de trabajo y la división sexual del trabajo; c) situación histórica de las mujeres frente a los derechos fundamentales y su desarrollo en Chile.	
--	---	--

	En el ámbito jurídico: - En la cátedra de prevención del maltrato y acoso laboral y sexual se incorporó el contenido específico vinculado al análisis de cómo interactúa el sindicato en caso de maltrato acoso laboral y acoso sexual (evitar la victimización). - Se incorporó el tema denominado: negociación colectiva con enfoque de género. En el ámbito Herramientas de Gestión se consideran los talleres titulados: Mesa de trabajo sobre prevención de maltrato y acoso, y la mesa de trabajo de innovación laboral con enfoque de género. Finalmente, y con el objetivo de fortalecer el enfoque de género en los programas sociales que diseña el Departamento de Diálogo Social, durante 2022 se licitó el curso de especialización sindical para mujeres y disidencias sexo genéricas (ID630-24-LP22); consistente en cuatro escuelas de formación sindical a desarrollarse en las regiones Metropolitana (2), de Valparaíso (1) y Biobío (1) durante los meses de noviembre y diciembre.	
--	--	--



COMPROMISO	ACCIONES REALIZADAS EN 2022	ACCIONES PROYECTADAS 2023
Promover la realización de Mesas de Diálogo Social en regiones a través de puntaje adicional.	El programa de Mesas de Diálogo tiene cobertura nacional, y durante el año 2022 se desarrollarán 20 mesas de diálogo en el país. En las bases de licitación se incorporó el criterio de que en caso de quedar presupuesto disponible luego de adjudicar las 21 Mesas de Diálogo Social a nivel nacional, tendrán prioridad de asignación aquellos proyectos admisibles pero no adjudicados, priorizando aquellas propuestas destinadas a regiones distintas en la Región Metropolitana de Santiago.	A partir de las evaluaciones del piloto de Gobernanza Regional basada en el Diálogo Social, se propone realizar mesas de que permitan la integración de los actores del mundo del trabajo con actores de la sociedad civil (<i>diálogo plus</i>), a la vez que con instituciones de la administración regional. De esta forma, se busca aumentar la incidencia de los actores en los planes de desarrollo regional. Se propone escalar las iniciativas, promoviendo modelos de mesas de diálogo social que integren actores del trabajo pertenecientes al mismo ámbito productivo, con la finalidad de abordar temas de alta complejidad y generar una ruta de incidencia a partir de la elaboración de diagnósticos de la realidad regional. También para 2023 se propone realizar una mesa de diálogo que aborde las condiciones necesarias para una intermediación laboral exitosa para las mujeres, orientada a establecer las condiciones necesarias para garantizar su permanencia en el mundo del trabajo remunerado.



COMPROMISO	ACCIONES REALIZADAS EN 2022	ACCIONES PROYECTADAS 2023
Revisión y actualización metodológica de las escuelas de Formación Sindical y Mesas de Diálogo Social, apoyado por OIT	Desde el mes de septiembre se encuentra en desarrollo el proceso de análisis de las mallas curriculares de las Escuelas de Formación Sindical y Cursos MIPES. El proceso ha sido realizado con el apoyo de la OIT y tiene por objetivo generar una propuesta que considere tres pilares: actualización de los contenidos a partir del análisis de pertinencia; propuesta de progresión de los contenidos en función de su complejidad y, finalmente, una propuesta de orientaciones metodológicas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, que incorpore aspectos referidos a la experiencia de los y las participantes. Para el estudio se ha optado por una metodología que considera la participación de los actores relevantes. En los meses de octubre y noviembre se realizaron grupos focales con ejecutores, relatores y asistentes a las escuelas en las líneas liderazgo sindical, mujeres líderes y Cursos MIPES. En el mes de noviembre se realizó una comisión de expertos en la que se analizaron las síntesis de los grupos focales. Por último, durante el mes de diciembre los profesionales de OIT deberán presentar el estudio finalizado que será considerado en el proceso de reformulación de los programas sociales diseñados por el Departamento de Diálogo Social.	Durante el año 2023 se implementarán las recomendaciones derivadas del estudio realizado por la OIT adecuando las mallas curriculares de las capacitaciones diseñadas por el Departamento de Diálogo Social. Se propone contar con mallas que consideren transversalización del enfoque de género, contenidos mínimos obligatorios y contenidos pertinentes para cada una de las regiones y ámbitos donde funcionan las escuelas de formación, las que serán evaluadas en función del diagnóstico socio laboral presentado por los oferentes. De este modo, se busca generar contenidos más significativos para las personas que participen de las escuelas de formación sindical. Por otra parte se propone generar 2 tipos de escuelas que reconozcan las trayectorias, experiencias y niveles de conocimiento de las y los participantes. Así se propone una escuela que aborde la formación sindical inicial destinada a trabajadores y trabajadoras en general y una escuela de nivel superior destinada a dirigentas y dirigentes sindicales.



	Respecto de las Mesas De Diálogo, durante el año en curso se han analizado los temas más recurrentes desarrollados durante el periodo 2018-2021, y en términos metodológicos se encuentran en ejecución 2 pilotos titulados Diálogo Social para el Trabajo Decente: Hacia un modelo de gobernanza regional que se están realizando en las regiones de O'Higgins y el Maule.	
Se establece el compromiso de licitar para regiones un 58% del Fondo de Formación Sindical (MM\$469) y para la región Metropolitana un 42% (MM\$ 175)	Se respetó la proporción de los montos asignados para cada una de las licitaciones, es decir, las escuelas de formación sindical fueron licitadas considerando un total de 644 millones de pesos, 469 de los cuales se destinaron a regiones y 175 a la región Metropolitana de Santiago. (ver apartado IV)	Se propone que todas las regiones cuenten con algún tipo de intervención o programa social. Sin embargo, los criterios de asignación deben definirse en función de variables tales como: diagnósticos sociolaborales, densidad poblacional; presencia/ausencia de conflictos sociolaborales, evaluación de trayectorias de ejecución de programas, entre otros.



**IV. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTARIA DE RECURSOS FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS
(EN MILES DE PESOS)**

PROGRAMA SOCIAL	DISPONIBLE A LICITAR	ADJUDICADO	SALDO
Escuelas de Formación Sindical en sus líneas de Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes 2022	\$644.000	\$498.790	\$145.210
Curso para la Micro y Pequeña Empresa 2021 a lo largo del país	\$161.792	\$119.089	\$42.703
Licitación Privada para la Presentación de Ofertas para Contratar la Ejecución de los Servicios de Gestión y Ejecución de Servicio de Escuelas de Formación Sindical Línea Mujeres Líderes en la Regiones de Antofagasta; del Biobío y Aysén y de línea Liderazgo Sindical en la Región de la Araucanía, año 2022.	\$63.000	\$28.000	\$35.000
Diálogo Social por el Trabajo Decente hacia un Modelo de Gobernanza Regional-2022.	\$58.000	\$55.000	\$3.000
Curso de Especialización Sindical para Mujeres Disidencias Sexo Genéricas-2022	\$72.000	\$70.380	\$1.620

FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS	Monto (en miles de pesos)
Total Presupuesto Disponible Inicial	\$805.793
Total Presupuesto Disponible Vigente (inicial + multas)	\$865.441
Total adjudicado	\$771.259

Porcentaje de ejecución respecto presupuesto inicial	96%
Porcentaje de ejecución respecto presupuesto vigente	89%

Minuta:

Evaluación de Ley 21.220, sobre teletrabajo y trabajo a distancia.

La presente minuta resume los principales antecedentes a considerar en la evaluación del teletrabajo, se exponen en primer lugar los antecedentes normativos, las fuentes de información y algunos antecedentes bibliográficos básicos. Y en segundo lugar se expone la obligación que tiene el Consejo Superior Laboral de evaluar la Ley de teletrabajo de forma periódica y de las acciones proyectadas por la Subsecretaría del Trabajo para que ello sea posible.

Antecedentes

a) Normativos

1. La ley 21.220, que entró en vigencia el 01 de abril 2020, vino a regular el trabajo a distancia y teletrabajo.
2. Según la Ley 21.220, "es **trabajo a distancia** aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa". Por otro lado, la misma ley determina que "se denominará **teletrabajo** si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios".
3. El artículo 152 quáter O de la Ley 21.220 especifica que el empleador debe registrar el pacto de trabajo a distancia o teletrabajo de forma electrónica en la Dirección del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo.
4. Además se debe considerar que en el contexto de la pandemia, se aprobó la Ley N° 21.391. Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica. Promulgada el 16 de noviembre del 2021. Y que se encuentra asociada a la emergencia sanitaria, que no establece obligación de comunicación a la Dirección del Trabajo.

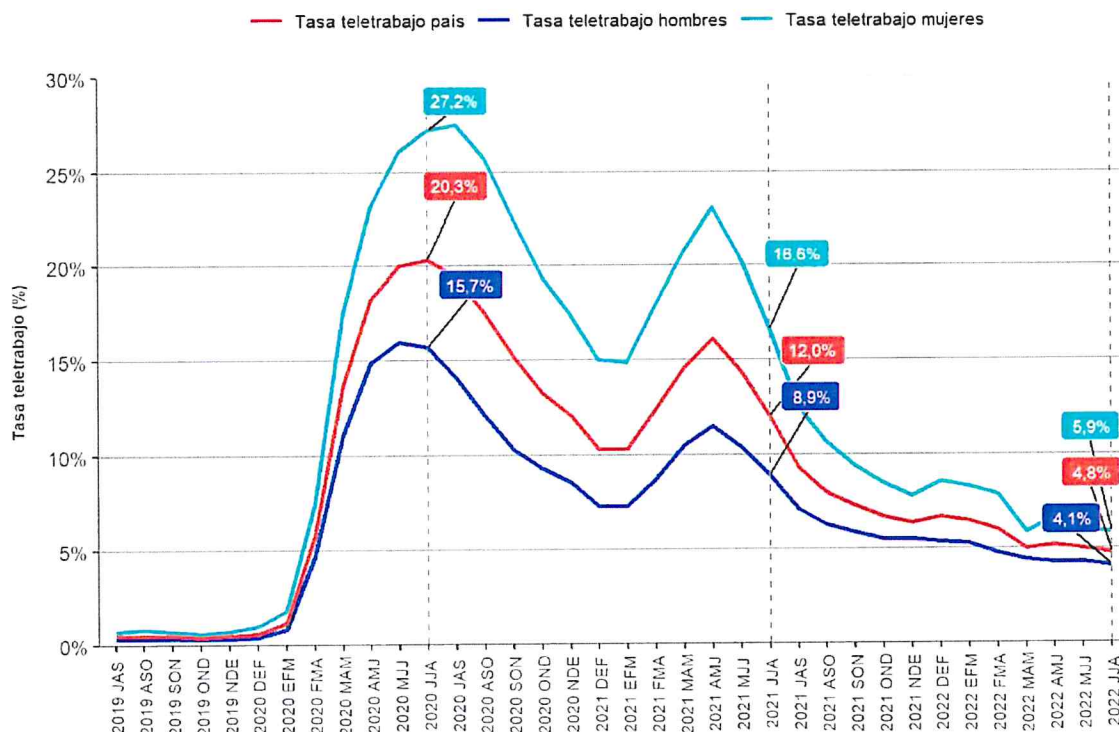
b) Fuentes de información

1. Para realizar una evaluación de las normas de teletrabajo, se han analizado preliminarmente dos fuentes de información oficial: por una parte, la Encuesta Nacional de Empleo, que permite estimar el número de trabajadores y trabajadoras asalariados del sector público y privado que realizan su trabajo en su propio domicilio particular.

En la siguiente tabla se presenta el resultado de las estimaciones para el periodo que va desde El trimestre julio-agosto-septiembre del 2019 a junio-julio-agosto del 2022 expresada como tasa. En este último trimestre, la tasa alcanzó al 4.8%

de trabajadores asalariados, lo que corresponde a una estimación puntual de 311.138 trabajadores y trabajadoras.

Figura 1: Asalariados del sector público y privado que realizaron su trabajo en su propio hogar, según sexo.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Nacional de Empleo del INE, varios trimestres móviles.

- En segundo lugar, la información de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo que los empleadores y empleadoras comunican a la Dirección del Trabajo en virtud de la Ley 21.220. Entre otros datos, el más relevante es el que nos muestra que a agosto del año 2022, la cantidad de trabajadores involucrados en pactos vigentes de trabajo a distancia o teletrabajo correspondía a 114.817.
- Por otra parte, en la revisión bibliográfica hemos identificado los siguientes antecedentes básicos:

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. Consecuencias en el ámbito laboral [Informe Conjunto OIT- Eurofund]. OIT/ Eurofund. Organización Internacional del Trabajo, OIT y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm

Roig, R., & Nebot, C. P. (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. GIGAPP Estudios Working Papers, 7(182-189), 593-608.



Subsecretaría del Trabajo
Unidad de Estudios
noviembre 2022

Soto, T; Martínez, P; Zavala, G y Guitiérrez, F. (2021) Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, Santiago.

Compromiso de evaluación de la Ley

La Ley 21.220, normas transitorias Artículo tercero, señala que: " Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados."

El plazo establecido para emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones se cumplió en abril del año 2021. Sin embargo, no ha sido posible verificar el cumplimiento de la disposición por parte de la Unidad de Estudios.

Respecto de la evaluación periódica no sujetas a plazo, se ha estimado relevante por parte del Subsecretario, y por lo tanto se ha incluido en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023, un proyecto titulado "Descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo a distancia y el teletrabajo. Evaluación de la implementación de la Ley 21.220 sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo." El cual debería ejecutarse durante el año 2023.

NOVIEMBRE, 2022.



Antofagasta, noviembre de 2022

De.: Directorio Federación Minera de Chile

A.: Andrea Soto Araya

Jefa de División Jurídica

Subsecretaría del Trabajo

Presente

De nuestra consideración, por esta presentación venimos a dar cuenta conforme a lo estipulado en el documento denominado "Acuerdo de funcionamiento comisión sectorial Minera", de quienes, para estos efectos, serán los representantes, titulares y suplentes, de los trabajadores.

TITULARES:

- Felipe Román Briones (Federación Minera de Chile)
- Iván Mlynarz Puig (Federación de Supervisores de la Minería)
- Hugo Páez Suarez (Confederación Minera de Chile)

SUPLENTE

- Juan Álvarez Álvarez (Federación Minera de Chile)
- Ricardo Calderón Galaz (Federación de Supervisores de Cobre)
- Ana Lamas Aguirre (Confederación de Trabajadores del Cobre)

Saludos cordiales



Federación Minera de Chile
Coordinadora de Trabajadores de la Minería

Andrea Veronica Soto Araya

De: Grismilda Núñez <gnunez@consejominero.cl>
Enviado el: jueves, 17 de noviembre de 2022 16:25
Para: Presidencia Consejo Superior Laboral
Asunto: Re: PROPUESTA DE COMISION SECTORIAL

Estimada Andrea,

Perdón la demora en la respuesta.

Los representantes serían:

- Presidente de APRIMIN: Phillippe Hemmerdinger
- Presidente de la AIA: Marko Razmilic
- Presidente de SONAMI: Jorge Riesco
- Presidente de AII: Leopoldo Bailac
- Presidente de CORPROA: Juan José Ronsecco
- Presidente Ejecutivo del CM: Joaquín Villarino

Quedo atenta por si necesitas algo más.

Saludos cordiales,



Grismilda Núñez G.
Asistente de Presidencia Ejecutiva
Consejo Minero
Av. Apoquindo 3500, piso 7, Las Condes, Santiago - Chile
Tel: (+562) 2347 2200
Cel: (+569) 74953794 • gnunez@consejominero.cl
www.consejominero.cl • [@ConsejoMinero](https://www.instagram.com/ConsejoMinero)

El mar, 15 nov 2022 a las 18:37, Presidencia Consejo Superior Laboral (<presidencia@consejosuperiorlaboral.cl>) escribió:

Estimada Grismilda

La molesto para solicitar sus gestiones para poder contar con los representantes de los empleadores en la comisión de minería del CSL.



OF. ORD.: **918**

ANT. : Oficio Ordinario N° 2010/2022 de
02.11.22

MAT. : Comisión Sectorial Minera.

SANTIAGO, 17 NOV 2022

A : GIORGIO BOCCARDO BOSONI
SUBSECRETARIO DE TRABAJO

DE : WILLY KRACHT GAJARDO
SUBSECRETARIO DE MINERÍA

En el marco del principio de colaboración que deben observar los órganos de la Administración del Estado, como, asimismo, en la relación de trabajo conjunta que debe existir con organismos del sector minero (empleadores) y con sus trabajadores, esta autoridad viene en manifestar su especial interés y agradecimiento por haber sido convocado a esta instancia, cuya invitación acepta.

No me cabe duda de que este será un espacio de dialogo y trabajo que nos permitirá llegar a acuerdos para un trabajo decente y alcanzar mejores índices de productividad.

Acuso recibo de Acuerdo de funcionamiento de la Comisión, y quedo atento a la convocatoria.

Sin otro particular, saluda atentamente,



WILLY KRACHT GAJARDO.
SUBSECRETARIO DE MINERÍA

JIA/FMZ/

- Gabinete Subsecretario de Minería.
- Of. De partes y Archivo.



ACTA NOVENA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 27 de diciembre de 2022, a las 16.00 horas, se celebró la **novena sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; el señor vicepresidente don Juan Sutil Servoin; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don David Acuña Millahueque; doña Claudia Sanhueza Riveros y don Hector Sandoval Gallegos. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excusaron de participar el consejero Erick Campos Bonta y Esteban Paredes Encina.

I. TABLA

1. Aprobación de acta de sesión anterior, 21 de noviembre de 2022.
 2. Presentación de Informe de Actividades de CSL 2022.
 3. Informe de cambio representante CPC
 4. Varios
- Se adjunta en carpeta de sesión Informe de seguimiento de los subsidios al empleo. Antecedentes para la evaluación del Consejo Superior Laboral. La Glosa 21) del Fondo de emergencia transitorio de la ley de presupuestos 2022, indica: “Le corresponderá al Consejo Superior Laboral realizar el seguimiento a la ejecución de la Línea Emergencia Laboral Reactivación Covid-19, incorporada a través del decreto N°31, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el decreto N° 28, de 2011, según lo dispuesto en la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.” El documento que se acompaña sintetiza antecedentes relativos a diferentes subsidios al empleo que se han diseñado e implementado como parte de las políticas activas del mercado del trabajo, poniendo el foco especialmente en los últimos años
 - Se informa que por Resolución Exenta N° 693 de 2022 de 22 de noviembre del presente de la Subsecretaría de Hacienda, la consejera Claudia Sanhueza, delega en la Sra. María del Pilar Cruz Novoa, la facultad de asistir, en caso de



su ausencia e impedimento, a las sesiones del Consejo Superior Laboral que se desarrollen a contar de la fecha indicada.

II. ASUNTOS TRATADOS

1. Se da lectura y aprobación del acta anterior.
Los consejeros y consejeras dan su aprobación del acta.
2. Presentación de Informe de Actividades de CSL 2022.

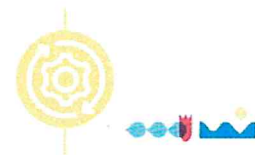
La presidenta da la bienvenida y hace presentación de resumen de actividades



Consejo Superior Laboral
Sra. Silvia Silva
Presidenta
Diciembr@2022

MISIÓN

Instancia Consultiva Tripartita, creada el año 2017 por la Ley N° 20,940, que tiene por objeto colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.



FUNCIONES

- Elaborar, analizar y discutir propuestas y recomendaciones de **política pública en materia de relaciones laborales y mercado del trabajo**.
- Proponer iniciativas destinadas a incentivar la creación de empleos, aumentar la productividad y elevar la participación laboral de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y trabajadores vulnerables, mejorando su empleabilidad.

- Efectuar, por sí o a través de terceros, estudios o investigaciones de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y funcionamiento del mercado de trabajo en el país.
- Formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas

El CSL debe emitir un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional





CSL 2022



Representantes Trabajadores y Trabajadoras:

- David Acuña Millahueque;
- Silvia Silva Silva, Presidenta.
- Eric Campos Bonta.

Representantes Empleadores y Empleadoras:

- Juan Sutil Servolín, Vicepresidente.
- Fernando Alvear Artaza.
- Hector Sandoval Gallegos.

Representantes Gubernamentales:

- Jeannette Jara Roman, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Claudia Sanhueza Riveros, Ministerio de Hacienda.
- Esteban Puente Encina, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Secretario Técnico: Subsecretario del Trabajo,
Giorgio Boccardo Bosoni



RESUMEN 2022

- ✓ Patrocinio de proceso participativo de dialogo tripartito para la reforma previsional.
- ✓ Análisis de Convenio 190 de la OIT.
Se hace presentación y análisis sobre el convenio y la importancia de su ratificación.
- ✓ Análisis de reducción de jornada laboral a 40 horas.
Se hace las presentaciones y discusión de la CPC y de la CUT sobre la materia.
- ✓ Constitución de Comisión Sectorial de Minería



En abril de 2022, el CSL acordó patrocinar la serie de diálogos tripartito en las 16 regiones entre los meses de mayo y julio, al objeto de permitir la discusión sobre el Sistema Previsional. Se realizaron 1.183 diálogos sociales y 130 consultas técnicas.

Patrocinio de proceso participativo de diálogo tripartito para la reforma previsional



Esta labor significó un despliegue de todos los consejeros y consejeras a diferentes regiones del país, participando en alguna de las instancias de diálogo. Se destaca la conversación respetuosa y comprometida en los encuentros reforzando el hecho, que cuando se realiza un auténtico diálogo tripartito, encontrando que las diferencias son básicamente en las formas, intereses específicos de cada grupo y prioridades distintas, es posible avanzar.





Constitución de Comisión Sectorial de Minería

El CSL acuerda conformar la Comisión de minería, aprobando su metodología, la cual se constituye el día 13 de diciembre de 2022.





Terminada su intervención la Presidenta da la palabra al Subsecretario del Trabajo, en su calidad de Secretario Técnico del Consejo, al efecto que diera cuenta del informe de actividades 2022 del Consejo Superior Laboral. Indica el Sr. Subsecretario que durante el período comprendido entre abril a diciembre de 2022 el CSL tuvo un total de nueve sesiones ordinarias. Se refiere en su exposición a los siguientes puntos:

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

En el marco de las atribuciones legales y reglamentarias el CSL, desarrollo las siguientes actividades:

1. Aprobación de criterios de distribución de Fondo de Formación Sindical para año 2022.

Se solicito a la Subsecretaria del Trabajo evaluación de los usos de los recursos, lo cual se dio un primer avance por parte del Jefe del Departamento de Dialogo Social, en sesión número 8.

2. Patrocinio de proceso participativo de dialogo tripartito para la reforma previsional.

En abril de 2022, el CSL acordó patrocinar la serie de diálogos tripartito en las 16 regiones entre los meses de mayo y julio, al objeto de permitir la discusión sobre el Sistema Previsional. Se realizaron 1.183 diálogos sociales y 130 consultas técnicas. Esta labor significó un despliegue de todos los consejeros y consejeras a diferentes regiones del país, participando en alguna de las instancias de dialogo. Se destaca la conversación respetuosa y comprometida en los encuentros reforzando el hecho, que cuando se realiza un auténtico diálogo tripartito, encontrando que las diferencias son básicamente en las formas, intereses específicos de cada grupo y prioridades distintas, es posible avanzar.

3. Análisis de Convenio 190 de la OIT.

Se hace presentación y análisis sobre el convenio y la importancia de su ratificación.

4. Análisis de reducción de jornada laboral a 40 horas.

Se hace las presentaciones y discusión de la CPC y de la CUT sobre la materia.

5. Participación de presidenta en Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se propuso:

- ✓ Aportar en la **difusión** de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho, así como la existencia del seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ley 16.744).
- ✓ Trabajo colaborativo en la **promoción y ratificación** de Convenios Internacionales, 190 y 176 OIT, facilitando su entendimiento y aplicación en el ámbito laboral y proporcionando antecedentes técnicos sobre ajustes normativos o reglamentarios necesarios para su aplicación.



- ✓ **Sinergia** entre ambas instancias, en especial del Consejo Consultivo, como órgano técnico asesor del CSL, a fin de acompañar en las instancias de dialogo y participación que se refieran a la SST, así como en la construcción o propuestas de políticas públicas sobre la materia.
- ✓ Apoyo en instancias de capacitación a dirigencia sindical, por medio de las escuelas sindicales financiadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Junto a lo anterior, se abordó tema de salud mental y en especial se acordó solicitar una presentación a la profesora de la Universidad Adolfo Ibañez, doña Florencia Borresco-Higa, sobre su estudio de “Desigualdad de Género y Salud Mental durante la Pandemia de COVID-19”. Esta última actividad no ha sido desarrollada. Se harán las gestiones para su ejecución.

6. Constitución de Comisión de Minería

Se acuerda conformar la Comisión de minería, aprobando su metodología, la cual se constituye mediante Resolución Exenta N°1468 de 2022 de la Subsecretaría del Trabajo. Su primera sesión fue el día 13 de diciembre de 2022.

II.- INFORMES EMITIDOS

1. Informe de Gestión de Consejo Superior Laboral año 2021-2022.

Remitido a Presidente de la República y Congreso Nacional

2. Informe Nacional de Diálogos por Pensiones

Siendo consensuado por los integrantes del CSL, este fue entregado a SE el presidente de la República en agosto de 2022, con prólogos de CPC y de la CUT.

3. Informe de Ley 21.165

Se remite Informe a S.E. el Presidente de la República, sin embargo, como se explica en el informe, para el desarrollo de la evaluación requerida por la norma a este CSL no se cuenta con la información necesaria que permita emitir una opinión respecto a la continuidad o introducción de modificaciones a la ley, es por ello que, para evaluar el cumplimiento de los objetivos de la ley, se sugiere que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social realice un informe que permita avanzar en:

- ✓ Evaluar, mediante un estudio cualitativo, los efectos de implementación de la ley N° 21.165 en contextos donde se ha adoptado la jornada parcial alternativa.
- ✓ Identificar el nivel de conocimiento sobre la nueva jornada establecida por la ley 21.165, tanto en jóvenes trabajadores como en empleadores.
- ✓ Identificar las principales incompatibilidades y/o dificultades que tienen los jóvenes que trabajan y estudian. Lo anterior, teniendo en cuenta las diferencias que se pudieran producir por el tipo de institución, programa y jornada de estudio de educación superior en que esté inserto el trabajador estudiante.
- ✓ Caracterizar e identificar las principales causas de la inserción informal de los jóvenes trabajadores.

Revisar la pertinencia e implementación de cada una de las medidas que se establecieron para abordar las barreras normativas que se identificaron como las que desincentivarían la participación laboral formal de los jóvenes estudiantes trabajadores

4. Minuta de Evaluación de Ley 21.220, sobre teletrabajo y trabajo a distancia

La Ley 21.220, normas transitorias Artículo tercero, señala que: "Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados."

El plazo establecido para emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones se cumplió en abril del año 2021. Sin embargo, no ha sido posible verificar el cumplimiento de la disposición por parte de la Unidad de Estudios.

Respecto de la evaluación periódica no sujetas a plazo, se ha estimado relevante por parte del Subsecretario, y por lo tanto se ha incluido en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023, un proyecto titulado "Descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo a distancia y el teletrabajo. Evaluación de la implementación de la Ley 21.220 sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo." El cual debería ejecutarse durante el año 2023.

III.- PERSONAS RECIBIDAS

1. Director Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, don Fabio Bertranou -
2. Consultora UNIT, para presentar informe de BID sobre jornadas de Dialogo por Pensiones Dignas. Sra. Catalina Papic y Juan Felipe López.
3. Veronica Alaimo. BID.
4. Presidente del Consejo Minero, don Joaquin Villarino; don Oscar Villaroel, presidente FESUMIN y don Felipe Román, presidente, Federación Minera de Chile.
5. Confederación Nacional de Transporte de Carga. Asisten a don Sergio Pérez Jara; don José Sandoval Pino; doña Carolina Navarrete; don Javier Insulza; don Carlos Salazar y don Baldemar Higuera Vivar.
6. Jefe Departamento de Dialogo Social de la Subsecretaria del Trabajo, don Francisco Rivera.
7. Sr. Presidente y Secretario Ejecutivo de la Comisión de Productividad, don Raphael Bergoeing y Rodrigo Krell respectivamente.

IV.- ACCIONES ADMINISTRATIVAS

1. Generación de correos institucionales en dominio de @consejosuperiorlaboral.cl a todos los consejeros y consejeras.
2. Actualización Pagina web de CSL, <https://www.mintrab.gob.cl/consejo-superior-laboral-2/>
3. Elaboración de carpetas y pendones del CSL.

PROPUESTAS TEMAS A ABORDAR CSL 2023

- Sistema de Formación Laboral, donde existe un diagnóstico elaborado por la Comisión Nacional de Productividad (CNP). Me parece que la CNP podría hacer una presentación sobre sus conclusiones.
- Institucionalidad Laboral y Planes de Empleo. La OIT nos podría orientar sobre como la CSL puede elaborar Planes y Políticas de Empleo, con una comparación entre países que ellos ya han realizado.

3.- Informe de cambio representante CPC

La presidenta informa que se ha recibido de parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de parte de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), carta de fecha 27 de diciembre del presente, por la cual informa que el señor Juan Sutil renunció a su cargo de Consejero del Consejo Superior laboral el día el 19 de diciembre pasado, por el término de su período como Presidente de dicha entidad, indicando que el representante de dicha entidad gremial que se integrará ante el Consejo Superior Laboral será su actual Presidente, señor Ricardo Mewes Schnaidt.

La presidenta, da la bienvenida al Sr. Mewes al Consejo Superior, y agradece la participación y labor realizada por don Juan Sutil en esta instancia tripartita. Hace entrega de un galardón en agradecimiento por parte del Consejo Superior Laboral.





III.- VARIOS

- Se adjunta en carpeta de sesión Informe de seguimiento de los subsidios al empleo. Antecedentes para la evaluación del Consejo Superior Laboral. La Glosa 21) del Fondo de emergencia transitorio de la ley de presupuestos 2022, indica: “Le corresponderá al Consejo Superior Laboral realizar el seguimiento a la ejecución de la Línea Emergencia Laboral Reactivación Covid-19, incorporada a través del decreto N°31, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el decreto N° 28, de 2011, según lo dispuesto en la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.” El documento que se acompaña sintetiza antecedentes relativos a diferentes subsidios al empleo que se han diseñado e implementado como parte de las políticas activas del mercado del trabajo, poniendo el foco especialmente en los últimos años
- Se informa que por Resolución Exenta N° 693 de 2022 de 22 de noviembre del presente de la Subsecretaria de Hacienda, la consejera Claudia Sanhueza, delega en la Sra. María del Pilar Cruz Novoa, la facultad de asistir, en caso de su ausencia e impedimento, a las sesiones del Consejo Superior Laboral que se desarrollen a contar de la fecha indicada.

ACUERDOS:

PRIMERO: Aprobar informe de actividades del Consejo Superior Laboral 2022 presentados por la Presidenta y Vicepresidente.

Siendo las 18. 30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.



SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA



RICARDO MEWES SCHNAIDT
VICEPRESIDENTE



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA

CLAUDIA SANGUEZA RIVEROS
CONSEJERA



HECTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO



DAVIS ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO



Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral