



ACTA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2023

En Santiago, a 25 de agosto de 2023, a las 15.00 horas, se celebró la **tercera sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2023, registrándose la asistencia del señor Presidente, don José Manuel Díaz Zavala; el Vicepresidente don Ricardo Mewes Schnaidt; y los consejeros y consejeras, doña Jeannette Jara Román; don David Acuña Millahueque; don Erica Campos Bonta; don Fernando Alvear Artaza; don Marcos Illesca Campos; y don Esteban Puentes. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccoardo 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 Consejo.

Asisten también a la sesión don Andres Bustamante Araneda, Jefe de la Unidad de Asesores del Gabinete del señor Subsecretario del Trabajo; don Pablo Chacon, Jefe de Gabinete de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social; don Pablo Bobic Concha, gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio, y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Técnica y Ministro de Fe de la instancia.

I. TABLA

1. Lectura y aprobación de acta de sesión extraordinaria de 11 de agosto del presente.
2. Seguimiento implementación Ley 40 horas.
3. Vario

II. ASUNTOS TRATADOS

1. CELEBRACIÓN DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN SECTORIAL DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO N° 190 DE LA OIT

El Presidente, don José Manuel Díaz Zavala, solicita por acuerdo incorporar a la tabla la celebración de firma del acta de constitución de la Comisión. Se aprueba. Atendido lo anterior, informa al Consejo que el día 23 de agosto la Comisión celebró su primera sesión, eligiendo cómo coordinadora y subcoordinadora, a la Comisionadas señora Karen Palma Tapia, de la Central Unitaria de Trabajadores(as) y la señorita





Ana María Ramírez Soto, del Consejo Nacional Consultivo de la Empresa de Menor Tamaño, respectivamente.

Informado lo anterior, el Presidente solicita a la Secretaria Técnica haga lectura del acta de constitución de la Comisión. Realizada la lectura, la Coordinación de la Comisión, la Presidencia del Consejo Superior Laboral, y la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, firman el acta.



ACTA DE CONSTITUCIÓN

COMISION SECTORIAL DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En la ciudad de Santiago, Chile, el día 23 de agosto de 2023, a las 16:30 horas, en el Salón Diálogo Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ubicado en calle Huérfanos 1273, comuna de Santiago, en cumplimiento del acuerdo adoptado por el Consejo Superior Laboral en sesión de fecha 28 de julio de 2023, y conforme el reglamento de funcionamiento aprobado en sesión de fecha 11 de agosto de 2023 de esa misma instancia, se constituyó la Comisión Sectorial del Consejo Superior Laboral para la implementación del Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Chile mediante el depósito del respectivo instrumento realizado ante el Director General de la OIT con fecha 12 de junio de 2023.

Se deja constancia que, en la sesión, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 1030, de 2023, de la Subsecretaría del Trabajo, se acordó de forma unánime que la coordinación por lo primeros cuatro meses sea asumida por las comisionadas señora Karen Palma Tapia, como Coordinadora, y la señora Ana María Ramírez, como Subcoordinadora, quienes firman en este acto en representación de la Comisión, junto al Presidente del Consejo Superior Laboral, señor José Manuel Díaz, el



Vicepresidente, señor Ricardo Mewes Schnaidt, y la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román.

Finalmente, es menester destacar que todas las comisionadas y comisionados designados por cada parte tripartita del Consejo Superior Laboral, aceptaron tal nombramiento, asumiendo la labor con ánimo de diálogo y trabajo para lograr la ejecución del compromiso adoptado por nuestro país a fin de cumplir cabalmente el citado Convenio.

KAREN PALMA TAPIA
COORDINADORA

ANA MARÍA RAMÍREZ SOTO
SUBCOORDINADORA

JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
PRESIDENTE
CONSEJO SUPERIOR LABORAL

RICARDO MEWES SCHNAIDT
VICEPRESIDENTE
CONSEJO SUPERIOR LABORAL

JEANNETTE JARA ROMÁN
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Santiago, 25 de agosto de 2023





2. APROBACIÓN DE ACTA DE SESIÓN EXTRAORDINARIA ANTERIOR

El Presidente, don José Manuel Díaz Zavala, da la bienvenida a los y las presentes, presenta la tabla de la sesión extraordinaria, efectuada el 11 de agosto de 2023 para su aprobación.

La Secretaria Técnica hace presente que, en calidad de anexo, se incorporó al acta texto remitido por el consejero Alvear a la Secretaría.

Se aprueba el documento.

3. SEGUIMIENTO IMPLEMENTACIÓN LEY 40 HORAS

El Presidente invita a exponer al señor Andres Bustamante Araneda, Jefe de la Unidad de Asesores del Gabinete del señor Subsecretario del Trabajo. Como punto previo, el vicepresidente Mewes solicita la palabra. Hace presente que para la Ley N° 21.561, previó a su aprobación, los sectores empleadores, trabajadores y Gobierno alcanzaron acuerdos en varias materias, traduciéndose en compromisos. Por lo anterior, atendido que la Dirección del Trabajo debe emitir dictámenes respecto a esta norma, y a fin de velar por el cumplimiento de los acuerdos, hace presente que se requiere que el Consejo, a priori, conozca tales dictámenes a fin de verificar que tales responden a los acuerdos alcanzados. Como segunda materia, sugiere encargar a la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, un monitoreo del acuerdo, los impactos en las industrias, su efecto en la productividad, para contar con su mirada como insumo para el Consejo. Solicita al Consejo acoger sus sugerencias. El Presidente consulta a los consejeros y consejeras.

La consejera Jara hace presente que se puede saber la agenda en que se emitirán los dictámenes, pero conocerlos previamente no es posible, por ser una materia exclusiva de la Dirección del Trabajo, sugiere requerir la programación. Sobre la invitación a la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, manifiesta que apoya la idea, pero cómo un antecedente más, dentro de otros, pues la aplicación de la ley no se puede evaluar sólo bajo criterios de productividad.

Aprovecha de informar que, entre la Dirección del Trabajo y el Servicio de Impuestos Internos, a fin de incorporar en las respectivas declaraciones juradas las horas de trabajo de los trabajadores (No. 1887). Manifiesta la posibilidad de coordinar



participación del Director del Trabajo ante el Consejo, siempre respetando su autonomía sobre la materia.

El consejero Alvear, respecto de la implementación de la Ley sobre 40 Horas, sugiere que cada estamento pueda coordinar plantear las inquietudes sobre la nueva jornada conforme las necesidades de cada sector económico, como insumo para el Consejo.

El señor Subsecretario del Trabajo informa que algunas ramas de sectores ya han ido planteando sus inquietudes y han requerido a la Subsecretaría que exponga sobre la materia y resuelva dudas propias de cada sector. Celebra la propuesta pues la considera pertinente para coordinar todo el proceso de implementación. Se acuerda.

Comienza el señor Bustamante, apoyado en laminas. Primer agradece la invitación, destaca que han tenido diálogo con todos los sectores, tanto en la tramitación de la norma, cómo en su ejecución. Procesos de diálogo social que ha ayudado mucho en la tarea de llevar adelante la correcta ejecución de la norma.





PERÍODO DE IMPLEMENTACIÓN

A tres meses de la publicación de la ley que reduce la jornada laboral de 40 a 45 horas, como Ministerio estamos comprometidos con su correcta implementación y que se cumpla el principio fundamental: que las familias chilenas cuenten con más tiempo para mejorar su calidad de vida.

En la primera etapa del período de implementación de la ley 40 horas, se han realizado más de 170 capacitaciones con actores sociales en todas las regiones del país, abordando gran parte de los sectores económicos y la diversidad productiva.

En tres meses desde la publicación de la ley se ha capacitado a más de 6.000 personas, entre empleadores y trabajadores.

ETAPAS DE LA IMPLEMENTACIÓN

PREPARACIÓN AÑO 2024 (se materializa durante años 2023 y 2024): organización de equipos, resolución de aspectos normativos, difusión e implementación de las primeras disposiciones.

PREPARACIÓN AÑO 2026 (se materializa durante año 2025): balance del avance de la reducción de jornada, seguimiento de disposiciones vigentes desde 2024.

PREPARACIÓN AÑO 2028 (se materializa durante años 2025 y 2026): Se realiza balance general del avance de la reducción de jornada y seguimiento de disposiciones vigentes. Se listan los principales desafíos a implementar durante 2027-2028.

VIGENCIA Y GRADUALIDAD LA LEY

Año 2023	<ul style="list-style-type: none"> o Jornada 4x3 desde implementación voluntaria de jornada ordinaria de 40 horas.
Año 2024	<ul style="list-style-type: none"> o Reducción de jornada ordinaria a 44 horas. o Reducción de jornada a 44 horas promedio en cómputo de hasta 4 semanas. o Exclusión de jornada y teletrabajo. o Horas extras compensadas con descanso. o Registro de asistencia. o Bandas horarias. o Jornada parcial. o Medidas trabajadoras casa particular puertas adentro y afuera. o Medidas SENCE. o Programas de cumplimiento asistido DT a PYMES. o Resolución en 30 días de D.T.
Año 2026	<ul style="list-style-type: none"> o Reducción de jornada ordinaria a 42 horas. o Reducción de jornadas a 42 horas promedio en cómputo de hasta 4 semanas.
Año 2028	<ul style="list-style-type: none"> o Reducción de jornada ordinaria a 40 horas. o Reducción de jornadas a 40 horas promedio en cómputo de hasta 4 semanas. o Transporte interurbano de pasajeros, transporte carga, transporte ferrocarriles, transporte rural y rebaja general transporte colectivo urbano. o Sistemas excepcionales con 42 horas y días de descanso. o Jornada trabajadores agrícola permanente.

OBJETIVOS DE LA IMPLEMENTACIÓN

Dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la ley que resultan **requisitos formales** para el proceso de transición 2023 – 2028.

Difundir los **alcances de la normativa**, tanto respecto de la reducción de jornada como respecto de las otras disposiciones que considera.

Identificar, a través de instancias de **diálogo social tripartito**, aquellos aspectos críticos que deben ser monitoreados o que requieran algún **abordaje especial** durante la etapa de implementación.

Propiciar, a partir de los esfuerzos anteriores, que la mayor cantidad de empresas pueda **adelantarse a los plazos** de reducción de jornada.

PREPARACIÓN AÑO 2024

Dimensiones

- Aspectos normativos.
- Implementación de disposiciones que involucran a ministerios o servicios.
- Diálogo social.
- Seguimiento y difusión de disposiciones con vigencia al año de publicada la ley.
- Potenciar sello 40 horas.
- Otros aspectos.



PREPARACIÓN AÑO 2024

Aspectos Normativos

- D.T. se encuentra avanzando en dictámenes, a través de su departamento jurídico trabajando en comités.
- Nos encontramos en elaboración de un reglamento para determinar los límites y parámetros de los sistemas de jornadas excepcionales, que refleje las distintas realidades productivas.
- D.T. se encuentra en elaboración de informe previo al reglamento.
- D.T. se encuentra en elaboración de la resolución que regulará las condiciones y requisitos de los sistemas electrónicos de asistencia.



40
HORAS

Implementación

PREPARACIÓN AÑO 2024

Disposiciones que involucran a ministerios o servicios

- ▶ Programas de **cumplimiento asistido** de la normativa laboral: en coordinación con D.T. se están elaborando líneas comunicacionales que permitan difundir e informar a las MiPymes de esta nueva medida.
- ▶ Modificaciones al **fondo nacional de capacitación**.
- ▶ Artículo **Septimo Transitorio**: Hemos sostenido reuniones coordinadas con Corfo, Sercotec y Sence para unificar criterios de aumentos de puntaje y planificar las medidas de difusión a las MiPymes de forma conjunta.



40
HORAS
Implementación

PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO ASISTIDO DE LA NORMATIVA LABORAL

- ▶ D.T. se encuentra trabajando una **reestructuración de la unidad de Pymes**.
- ▶ En coordinación con D.T. se están **elaborando líneas comunicacionales** que permitan difundir e informar a las MiPymes de esta nueva medida.
- ▶ Se llevará adelante un **proceso de detección de necesidades** con las empresas respecto del conocimiento de la normativa laboral, que sirva como insumo al plan de fiscalización asistida.



MEDIDAS MIPYMES

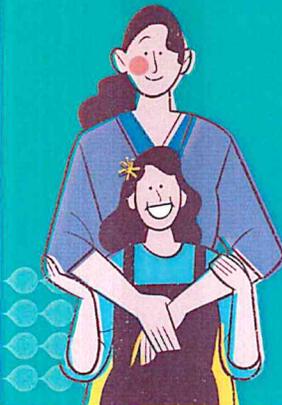
- ▶ Sence se encuentra trabajando en la **modificación del reglamento de franquicia tributaria** para facilitar el acceso a MiPymes.
- ▶ El 26 de mayo de 2023 se suscribe el **acuerdo para el aumento de la productividad y la empleabilidad** a través del desarrollo de competencias en las micro, pequeña y mediana empresa.
- ▶ Se crea la unidad MiPymes en Sence.
- ▶ SENCE **aumentará valor hora de capacitación participante para MiPymes**, ya se cuenta con estudio de costos de mercado y se está definiendo valor hora 2024. Sobre dicho valor aumentado, se agregará un 10% adicional a MiPymes.
- ▶ En diciembre 2023 Sence emitirá la **resolución con nuevos valores hora por tramos** y con aumento porcentual para MiPymes.
- ▶ Constitución de **mesa de diálogo social** con MiPymes para hacer seguimiento a los acuerdos.

40
HORAS
Implementación



ARTÍCULO SÉPTIMO TRANSITORIO

- ★ Hemos sostenido reuniones coordinadas con Corfo, Sercotec y Sence para unificar criterios de aumentos de puntaje e implementar las medidas de apoyo a las MiPymes de forma conjunta.
- ★ Definimos un protocolo de intercambio de bases de datos entre ministerio y servicios.
- ★ Experiencia Sercotec: sello 40 horas en fondo Crece.



PREPARACIÓN AÑO 2024

Diálogo social

- ▶ Nos encontramos en procesos de capacitación de los distintos sectores. Esto, es un eje esencial para lograr una implementación anticipada mediante mesas de negociación o incorporación en los procesos de negociación colectiva.
- ▶ Desde la publicación de la ley hemos realizado más de 170 capacitaciones a más de 6.000 trabajadores y empleadores, en todas las regiones del país.
- ▶ Hemos combinado tres formatos; reuniones tripartitas, sindicales y con empleadores. El objetivo ha sido potenciar el diálogo hacia una implementación anticipada de la reducción de jornada, con el fin de que al año 2028 las 40 horas sean una realidad.
- ▶ Se debe definir una modalidad tripartita de seguimiento e implementación.



TEMAS MÁS PREGUNTADOS

- ★ La aplicación restringida del art. 22 inc. 2, su procedimiento de reclamación ante discrepancias sobre aplicación de la norma y su vigencia.
- ★ Uso de **bandas horarias**.
- ★ Horas extraordinarias compensadas con días de descanso, las dudas radican en el mecanismo de compensación (1,5) y el funcionamiento general de este mecanismo.
- ★ Importancia de la **fiscalización** de la Dirección del Trabajo.
- ★ Situación de las **remuneraciones** por efecto de la reducción de jornada



TEMAS MÁS PREGUNTADOS



- ★ Contenido del reglamento que **determinará los límites y parámetros** de las jornadas excepcionales que dictará el Ministerio del Trabajo.
- ★ El efecto de la ley y la reducción de jornada en los **derechos ya adquiridos** por los trabajadores.
- ★ **40 Horas sector público.**
- ★ La posibilidad de **anticipar negociaciones** con los empleadores para adelantar la reducción de jornada, tanto respecto de la jornada ordinaria, sistema de turnos, y también en casos de jornadas excepcionales.
- ★ Mecanismos de adaptabilidad con los que cuenta la empresa y sus trabajadores.

PREPARACIÓN AÑO 2024

Otros Aspectos:

- **Potenciar Sello 40 Horas:**
Se buscará fortalecer este instrumento, principal observable para las empresas de reducción de jornada, debido a la mayor demanda que recaerá sobre él.
- **Desarrollo estadístico de la reducción de jornada:**
Se constituyó una comisión entre Mintrab, la DT y el INE para abordar este aspecto.





PREPARACIÓN AÑO 2024

Difusión y aspectos comunicacionales

- ▶ Despliegue informativo tras aprobación y publicación de la ley.
- ▶ Seguimiento y difusión de disposiciones con vigencia al año de publicada la ley.
- ▶ Seguimiento de casos y sus experiencias en la reducción de jornada.
- ▶ Campaña informativa de los dictámenes y resoluciones de la Dirección del Trabajo.
- ▶ Difusión comunicacional tripartita.

Respecto a las postulaciones al Sello 40 Horas, específicamente respecto al mayor puntaje otorgado en el programa “Crece” de la región del Biobío, el consejero Mewes, informa que se modificaron las bases de licitación a fin de obligar a contar a los oferentes con el Sello, para efectos del puntaje, lo que, a su parecer, no es el camino correcto para ello. Solicita información al respecto y estudio por parte de la Subsecretaría. Lee presentación de empresa postulante en la que le manifiesta al consejero esta situación.

Toma la palabra la señora Andrea Soto, en calidad de Jefatura de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, y a cargo de la gestión del Sello. Señala que, respecto al caso, lo que se realizó fue, a nivel nacional del programa Crece, se otorgó un mayor puntaje a aquellos oferentes con Sello 40 horas, ampliándose el plazo de postulación de mayo a junio, para que los interesados pudiesen postular, contar con el Sello y, obtener un puntaje adicional. Sin perjuicio de lo anterior, se ofrece estudiar e informar más cabalmente sobre esta situación.

PREPARACIÓN AÑO 2025-2026

- Este proceso será permanente y continuo, de cara a la preparación de la implementación de la ley entre los años 2025 y 2026, en materia de **diálogo social, capacitación y aspectos comunicacionales**. El foco estará puesto, durante el año 2025, en hacer un balance del avance de la reducción de jornada (tanto de quienes reducen a 40 como de quienes reducen a 44).
- Se potenciará la **difusión y capacitación** para la preparación del tránsito de las 44 a las 42 horas.
- Se trabajará en un **balance de la implementación** de las demás disposiciones que acompañan a la reducción de jornada.



PREPARACIÓN AÑO 2028

- A inicios de 2026, se realizará un **balance general del proceso**, dando cuenta del avance de la reducción de jornada, se espera que a esa fecha la cantidad de trabajadores afectos a la jornada de 40 horas sea importante.
- Se identificarán, por medio de un **proceso de diálogo social tripartito**, los principales desafíos de implementación pendientes por sector económico.
- Todo ello quedará **plasmado en un documento** que servirá de guía para la materialización de las etapas siguientes de reducción de jornada.





El señor Pablo Bobic toma la palabra. Sobre la aplicación de la norma entiende que existen distintas realidades respecto de la aplicación de la ley. En ese contexto vuelve a lo planteado por el vicepresidente, en el sentido de que cada sector puede emitir documentos de apoyo para la norma, pero que, si tales antecedentes no son coherentes con los dictámenes de la Dirección del Trabajo, a emitir a futuro, no sirven de mucho y genera mayor confusión. Por ello insiste en la urgencia de que los dictámenes se emitan en un plazo acotado, entiende que la Dirección no puede someter a consulta sus decisiones, pero manifiesta lo bueno de que exista diálogo respecto a los acuerdos alcanzados en su momento para la aprobación de la norma.

El señor Bustamante aclara que la difusión realizada por la Subsecretaría se basa en la norma aprobada, la que, a su vez, recoge el acuerdo político para su aprobación. Los dictámenes finalizan ese proceso, pero la difusión no es carente habida cuenta que se limitan a la ley vigente y aprobada, y conforme los requerimientos del sector que las solicita.

El consejero Campos, respecto del artículo 22 del Código del Trabajo, sugiere que las autoridades del tripartismo puedan orientar a sus afiliados en la correcta aplicación de la norma. En el caso del artículo 22, citado, no considera necesario que exista un dictamen de la Dirección del Trabajo para no abusar de su sentido y alcance.





El señor Bustamante, sobre la materia, hace presente que las empresas han transparentado que actualmente han requerido estudios de sus perfiles de puestos de trabajos a fin de poder determinar, por ejemplo, si se esta o no ante un trabajador sin sujeción superior inmediata o no, y precisamente en ese análisis de perfiles se requiere el Dictamen respectivo.

El consejero Illesca manifiesta que tales situaciones se previenen aplicando un correcto seguimiento de la aplicación, con detalle de aumento o disminución de su aplicación, conforme tamaño de empresa.

El señor Bustamante informa que actualmente la Dirección del Trabajo estudia sus bases estadísticas a fin de que respondan a los nuevos requerimientos de datos.

Finiquitada la presentación, el Presidente ofrece la palabra. Aclara que, la información otorgada va en progreso, por lo cual sugiere que, ante las dudas, cada sector por medio de notas las manifieste ante la Secretaría Técnica para su posterior seguimiento.

El consejero Puente destaca la necesidad de constar con bases de datos para el debido seguimiento y mantener la información actualizada, logrando así un diagnóstico correcto.

El señor Bobic sobre la segunda parte de la presentación (2026-2028) sobre el cómo hacer el seguimiento, entiende que la ejecución siempre lleva tiempo, pero es bueno contar con datos respecto de cada sector, a fin de, bajo esa base, verificar que actualmente, por ejemplo, varios sectores ya aplican las 40 horas, pero otras no, y en estas últimas es relevante el determinar la forma de ejecución, por ejemplo, en agricultura. Este es un gran desafío, sugiere analizar organismos con quienes recopilar y estudiar esta materia, de forma rigurosa, y lograr un real diagnóstico de ejecución.

El consejero Alvear manifiesta que no se cuenta con gran información, y que esta sea oportuna es aún más difícil. Se debe atender esto y por ello su propuesta de solicitar apoyo a la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad.

Habla el consejero Acuña. Respecto a la problemática sectorial y a la implementación correcta de la norma en esos sectores, recuerda el proceso de construcción y acuerdos de la ley. Reconoce que cada sector tiene distintas realidades y por lo tanto, tiempos de total implementación distintos. Informa que el tratar las materias y el monitorio de aspectos críticos de la ejecución es algo que la



CUT ya está efectuando. Cree que por lo mismo es una buena idea la conversación sectorial, cada parte, trabajadora y empleadora, atender las inquietudes de sus ramas. Acompaña la propuesta del consejero Alvear que conversar con cada sector, cada parte. De este proceso, incluso, se pueden recoger buenas ideas de un sector y aplicarla en otro, y, viceversa, corregir los posibles errores, a partir de los ya cometidos.

Es bueno, a su parecer, focalizar los talleres, pues al ser de convocatorias altas, se diluyen los aspectos propios de cada sector.

El señor Subsecretario del Trabajo destaca que el proceso de implementación es una gran oportunidad de reconstruir las cifras y datos con los que se cuenta. Destaca que desde ya ha sido un proceso sumamente enriquecedor y concuerda que se debe favorecer las instancias de diálogo sectorial. Destaca, por ejemplo, cómo en minería, respetando los límites, han podido manifestar sus observaciones respecto del futuro reglamento sobre jornadas excepcionales. Sobre las estadísticas destaca dos temas: Ajustar los todos los sistemas de estadísticas y, a su vez, utilizar de mejor manera las estadísticas de la Dirección del Trabajo, no sólo para conocer la ejecución de la jornada de 40 horas, sino otros aspectos cómo el artículo 22. La Subsecretaría del Trabajo y la Dirección del Trabajo actualmente están en proceso de renovación de sus sistemas estadísticos.

Sobre el rol del diálogo social, manifiesta que como Ministerio se esta en coordinación con la Dirección del Trabajo, siempre bajo la exclusiva facultad de la Dirección, establecer un programa para emitir los respectivos dictámenes.

El consejero Illesca solicita al señor Bustamante que en las etapas que vienen en la implementación de la norma, se considere siempre el Estatuto PYME. Para el sector el relevante la Ley de 40 Horas, y se requiere realizar el rol del Estatuto.

Sobre la capacitación para su sector, que es heterogéneo, solicita que esta considere la “formación de formadores”, considerando a los gremios como fuente de formación permanente.

El vicepresidente reitera la importancia del diálogo. Manifiesta, sin perjuicio de lo expuesto, la inquietud de que los dictámenes de la Dirección del Trabajo no contemplen el acuerdo tripartito para la aprobación de la norma. Respetando su autonomía, sugiere invitar al Director del organismo al Consejo para manifestarle las inquietudes y el acuerdo. Sobre la difusión tripartita de la norma, sugiere que previo





a ello es necesario contar con tales dictámenes a fin de evitar conflictos en cada sector.

El consejero Alvear apoya la sugerencia de convocar al Director del Trabajo. El diálogo permite, a su parecer, que todo se haga bien, siempre sin la pretensión de influir en sus respectivos pronunciamientos.

En pro de conseguir información, destaca que el y otros consejeros son miembros de la Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, y manifiesta que la AFC tiene mucha información, pero no la de jornada. Sugiere que se solicite ante la Comisión, en conjunto, empleadores y trabajadores, ese dato dentro de la información que requiere esa Administradora a sus usuarios.

El señor Subsecretario del Trabajo destaca que han sido cuidadosos de no dar señales equivocadas a los actores, dada la reserva de competencia del Director. El, como Subsecretario, tiene amplitud de opiniones generales, más no específicas, pero el Director no cuenta siquiera con esa posibilidad a fin de no entregar señales erróneas, por ello el cuidado para que el organismo se pronuncie. La Subsecretaría escucha y recoge inquietudes, sin duda, pero se desea ser cuidadosos. Lo que ha hecho el Director es recibir a algunos actores y escucharlos, por ello, el señor Subsecretario se puede comprometer a que, en las limitaciones latamente expuestas en la sesión, analizar que el Consejo sea escuchado por la autoridad laboral.

El señor Bustamante manifiesta que el equipo de trabajo de implementación de la norma está en línea en varias materias y sobre otras, ha recogido las observaciones. Sobre la participación Comisión Nacional de Evaluación y Productividad la considera pertinente, pero sólo ayudará sobre la evaluación, pero no sobre la infraestructura estadística, para lo cual actualmente existe un trabajo conjunto entre la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadística, a fin de, por ejemplo, establecer evaluables oportunos para un buen diagnóstico. Sobre la AFC, también le parece una buena propuesta, pero destaca que “agregar un nuevo casillero” no es tan simple, tiene costos. Finalmente destaca la importancia de datos cuantitativos, pero también cualitativos, datos estos últimos que han levantado mediante diálogo con representantes de distintos sectores. Sugiere al Consejo levantar una instancia tripartita de coordinación para levantar datos relevantes.

Sobre difusión tripartita, manifiesta que se deben establecer los puntos de difusión tripartita, sin perjuicio del deber general del Ministerio de difundir la normativa laboral.



Hace presente lo útil de definir contrapartes para diálogo constante, incluso formalizar una instancia tripartita para levantar formalmente cada inquietud, sugiere analizar esta gran coordinación con apoyo de cada sector, con contraparte, como interlocutor tripartito.

El presidente sugiere elaborar una agenda para invitar Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, pero destaca correo de la OIT sobre la CASEN 2022, publicada por la Subsecretaría de Evaluación Social, en la que el Organismo sugiere que el Consejo requiera a dicha Subsecretaría participar en sesión y exponer sobre los resultados laborales de la encuesta. Sumado a ello, sugiere citar a través de la Secretaría Técnica el convocar a la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, a la Subsecretaría de Evaluación Social y al Director del Trabajo para exponer sobre las respectivas materias.

El consejero Illesca sugiere no forzar la participación de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad.

El consejero Campos manifiesta no estar de acuerdo que el requerimiento de convocatoria al Director Nacional del Trabajo a una sesión del Consejo sea de origen tripartito, pues entiende que aquello es impertinente y se puede traducir en un intento de intervenir en un proceso de exclusiva competencia de ese organismo. Quizás es prudente invitarlo una vez emitido los dictámenes, pero previamente no, Reitera su oposición a la propuesta.

El consejero Mewes expresa que sólo se pretende que el Director del Trabajo se pronuncie libremente, pero manifestarle que la norma cuenta con un acuerdo tripartito previo.

El presidente consulta a la Secretaría Técnica sobre si es posible o no la asistencia del Director. La Secretaria señala que se puede manifestar consultas e inquietudes al Director, con fines de escucha, pero no se puede requerir un pronunciamiento u opinión previa a la emisión de los dictámenes. El Subsecretario del Trabajo señala que, atendida la falta de acuerdo, sugiere que cada parte requiere reunión con la autoridad laboral y en dicha instancia manifestar sus observaciones. Este tipo de encuentros ya se realiza.

El presidente concluye: No existe acuerdo y se sugiere que cada sector, en su autonomía, establezca instancia de dialogo con la Dirección del Trabajo.





El consejero Acuña consulta si existe acuerdo sobre los otros organismos a invitar. Se confirma el acuerdo respecto de Comisión Nacional de Evaluación y Productividad y la Subsecretaría de Evaluación Social.

ACUERDOS:

PRIMERO: Convocar, en próxima sesión, a la Subsecretaria de Evaluación Social, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a exponer sobre la CASEN 2022, con énfasis en aspectos laborales.

SEGUNDO: Se acuerda convocar, a futuro, a la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, a fin de coordinar la evaluación y diagnóstico de la implementación de la Ley N° 21.561.

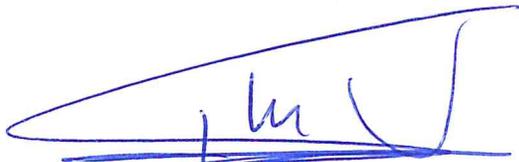
TERCERO: Se acuerda que cada sector tripartito coordine con sus organizaciones el levantamiento de inquietudes sobre la implementación de la Ley N° 21.561, y estas sean remitidas al Consejo.

CUARTO: Se modifica fecha de próxima sesión para el viernes 29 de septiembre de 2023 a las 15:00 horas.



JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
PRESIDENTE




RICARDO MEWES-SCHNAIDT
VICEPRESIDENTE


JEANNETTE JARA ROMÁN
CONSEJERA


FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO

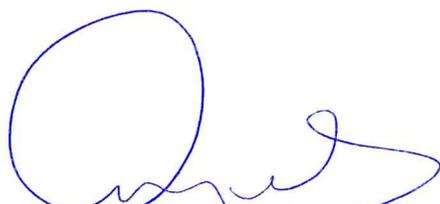

MARCOS ILLESCA CAMPOS
CONSEJERO

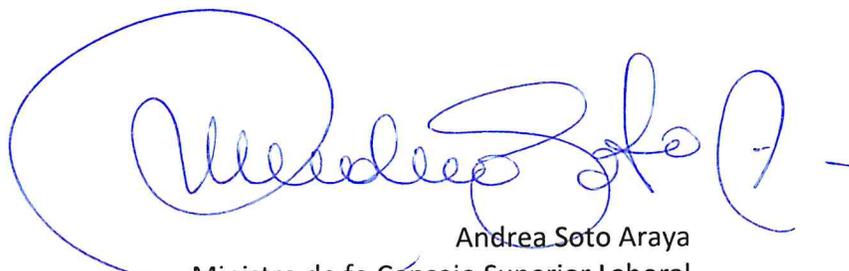





ESTEBAN PUENTES
CONSEJERO


DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO


ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO


Andrea Soto Araya
Ministro de fe-Consejo Superior Laboral

