



ACTA PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA 2024

En Santiago, a 19 de abril de 2024, a las 15:40 horas, se celebró **la primera sesión extraordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2024, registrándose la asistencia del señor Presidente, don José Manuel Díaz Zavala, y el señor vicepresidente, don Ricardo Mewes Schnaidt; y los Consejeros y Consejeras, doña Jeannette Jara Román; doña Heidi Berner Herrera; don David Acuña Millahueique; don Eric Campos Bonta; don Fernando Alvear Artaza; don Marcos Illesca Campos; y don Esteban Puentes. Participa de la sesión el señor Subsecretario del Trabajo.

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 Francisco Rivera Tobar, jefe del Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo; don Nicolas Ratto Ribo, jefe del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral de la Subsecretaría del Trabajo; los señores Manuel Ahumada y Francisco Neira, asesores de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social; doña Angélica Salgado, de la CUT; don Pablo Bobic Concha, gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio; y doña Fabiola Torres Peralta, secretaria técnica subrogante.

I. TABLA

1. Presentación de criterios generales de asignación de Fondo de Formación Sindical por parte del Jefe Departamento Dialogo Social, Sr. Francisco Rivera.
2. Presentación de Informe de Implementación Ley N° 21.431 de Plataformas Digitales. Jefe departamento de Prospección Laboral, Sr. Nicolas Ratto.

II. ASUNTOS TRATADOS

El presidente inicia la sesión aclarando que al tratarse de una sesión extraordinaria esta se debe remitir a las temáticas que inspiran su citación, rigiéndose estrictamente por la tabla.

1. Presentación de criterios generales de asignación de Fondo de Formación Sindical por parte del Jefe Departamento Dialogo Social, Sr. Francisco Rivera.



Inicia su presentación el señor Rivera acompañado de las siguientes láminas:



Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo
Departamento de Diálogo Social
REUNIÓN CONSEJO SUPERIOR LABORAL
Viernes 19 de abril de 2024



FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS 2024



I. FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

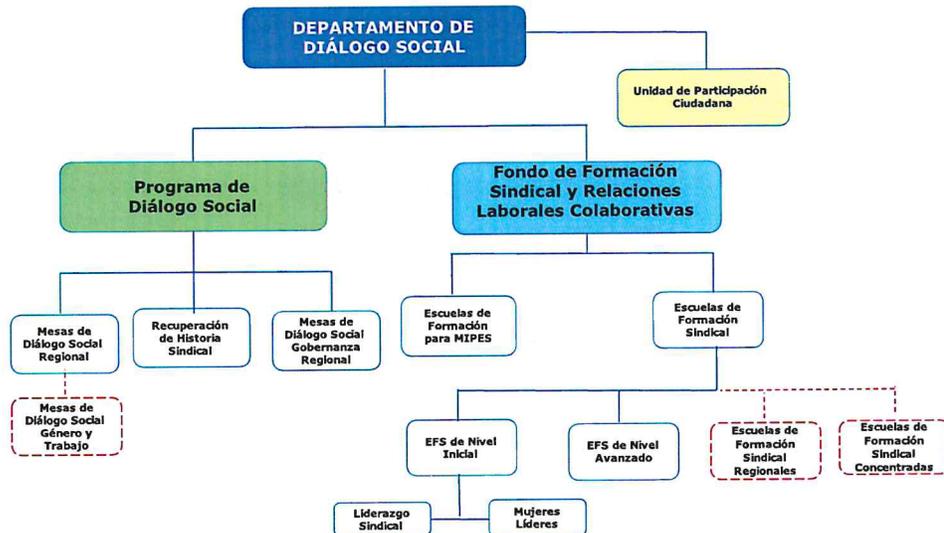


- Creado por la ley N° 20.940 (2016) con el objeto de financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores/as y trabajadores/as.
- Regulado por el Decreto 7 (2017) que aprueba el Reglamento del Fondo.
- Artículo 4°:

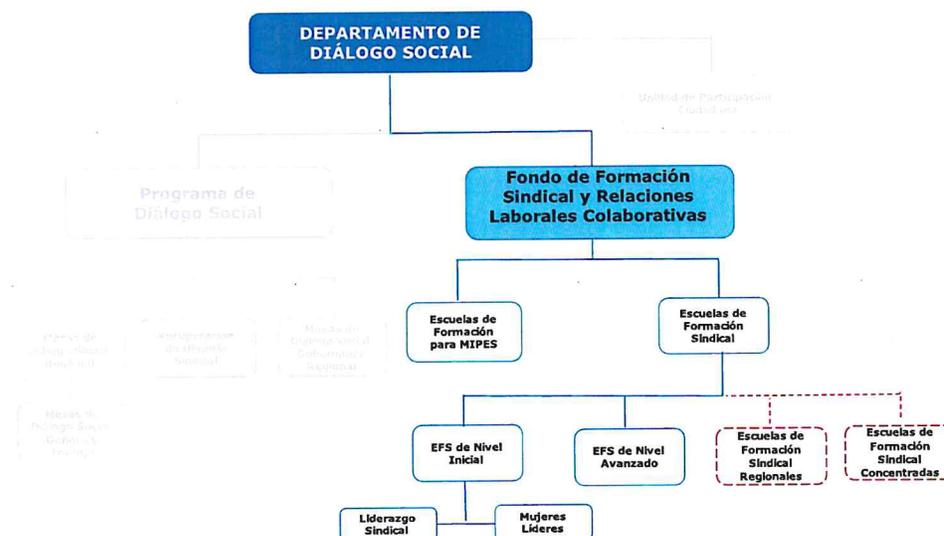
Con el fin de formular la propuesta sobre los criterios generales para la asignación de los recursos, la presidencia del Consejo Superior Laboral convocará a una sesión con el objeto de que el Subsecretario del Trabajo les presente las orientaciones para la fijación de dichos criterios y –en dicha sesión– el Consejo Superior Laboral, propondrá los **criterios generales**



**LÍNEAS Y PROGRAMAS DEL DEPARTAMENTO DE DIÁLOGO SOCIAL
EJECUTADOS EN EL AÑO 2023**

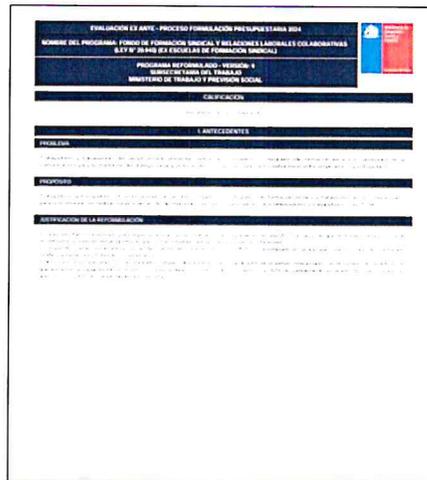


**LÍNEAS Y PROGRAMAS DEL DEPARTAMENTO DE DIÁLOGO SOCIAL
EJECUTADOS EN EL AÑO 2023**





FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS:



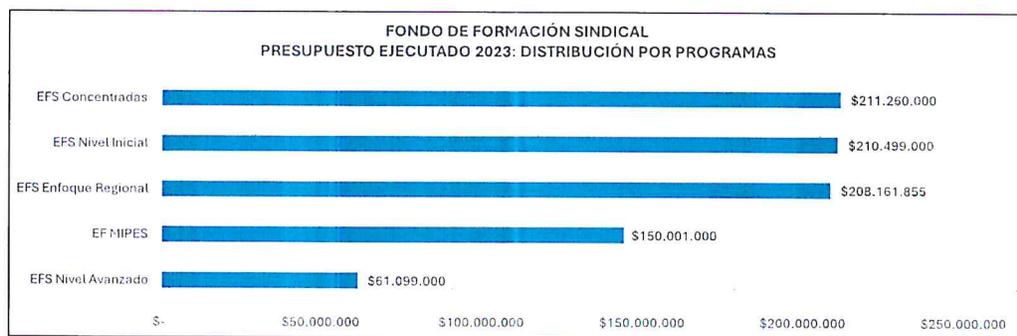
PROGRAMA: Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (Ley 20.940) (Ex Escuelas de Formación Sindical):

Recomendado Favorablemente en Proceso de Evaluación Ex Ante Formulación Presupuestaria 2024 (SES-DIPRES)

**GESTIÓN 2023
INFORMACIÓN DISPONIBLE EN:**

<https://www.subtrab.gob.cl/informesdialogosocial/>

PRESUPUESTO EJECUTADO 2023: DISTRIBUCIÓN POR PROGRAMAS



SUPERVISIONES FFS	TOTALES	PORCENTAJE
Sectorialistas Diálogo Social	87	57%
SEREMIS	66	43%
Totales	153	100%

PRESUPUESTO	MS
Inicial	\$856.558
Vigente	\$884.618
Ejecutado	\$841.021

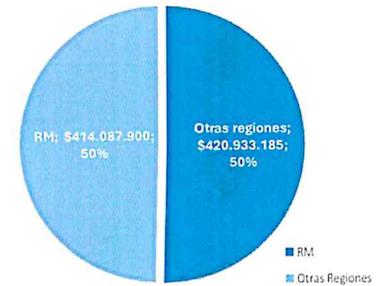
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA	
Respecto al Presupuesto Inicial	98,2%
Respecto al Presupuesto Vigente	95,1%



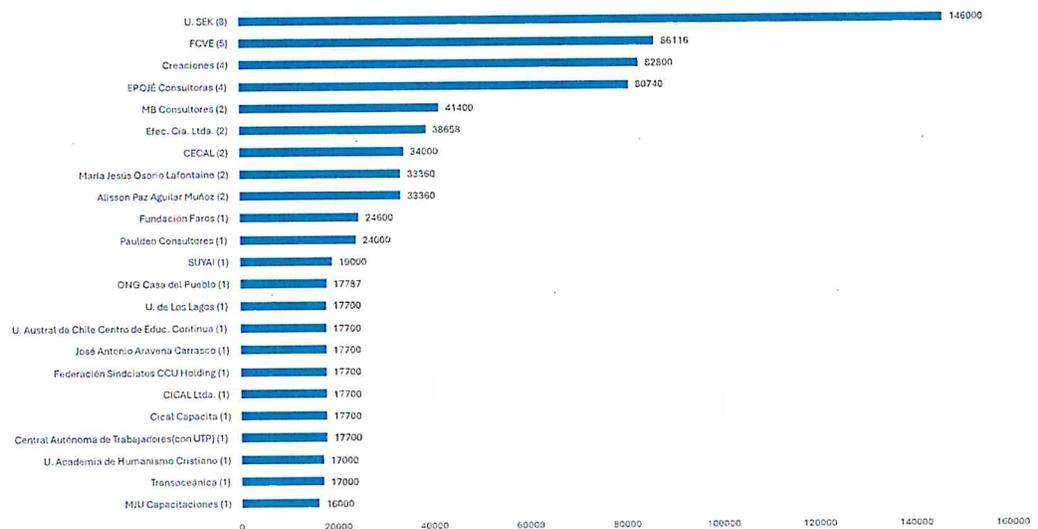
CSL
CONSEJO SUPERIOR LABORAL

DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE PROYECTOS Y PRESUPUESTOS

	EFS Nivel Inicial	EFS Nivel Avanzado	EFS Enfoque Regional	EFS Concentradas	EF MIPES	TOTALES
Región Metropolitana	7	1	5	4	5	22
Otras Regiones	5	2	7	5	4	23
TOTALES	12	3	12	9	9	45



EJECUTORES 2023 NÚMERO DE PROYECTOS Y PRESUPUESTO ADJUDICADO (M\$)



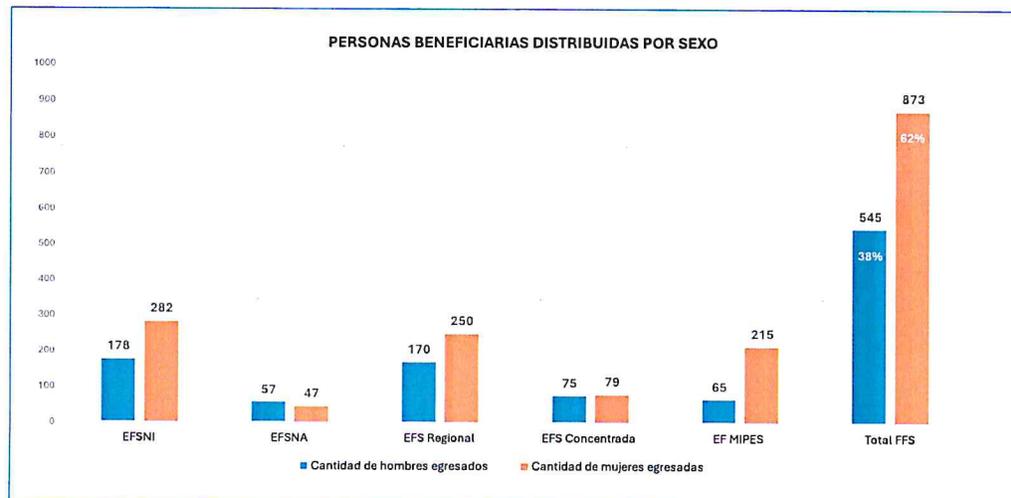
RESUMEN DE EJECUCIÓN

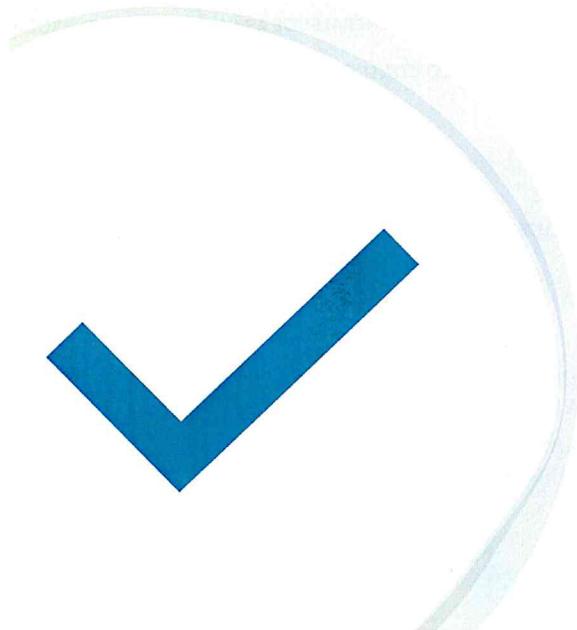
Propósito: Trabajadores y trabajadoras del sector privado desarrollan competencias integrales (de formación técnica y habilidades de la comunicación) para la promoción del diálogo social y el desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores.

	EFS Nivel Inicial (68 HP)	EFS Nivel Avanzado (110 HP)	EFS Enfoque Regional (68 HP)	EFS Concentradas (20 HP)	EF MIPES (32 HP)	TOTALES
Proyectos Ejecutados	12	3	12	9	9	45
Personas Inscritas	472	106	432	154	281	1445
Personas Aprobadas	460	104	420	154	280	1418

	EFS Nivel Inicial (68 HP)	EFS Nivel Avanzado (110 HP)	EFS Enfoque Regional (68 HP)	EFS Concentradas (20 HP)	EF MIPES (32 HP)	TOTALES
Indicador de Eficacia (Número de Personas que participan en condición de Inscritos de los programas del FFS y fueron egresadas en el año U / Número Personas que participan de los programas del FFS en condición de inscritos en el año U)*100	97,5%	98,1%	97,2%	100%	99,6%	98%

- HP: Hora Pedagógica. Cada HP equivale a 45 minutos cronológicos.
- Persona Inscrite: Persona matriculada que asiste al menos al 50% de las clases.
- Persona Egresada: Persona beneficiaria que tiene un porcentaje de asistencia igual o mayor al 70% y aprobó la Evaluación Final.





II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

CRITERIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 20.940 Y DECRETO 7 (REGLAMENTO)



DESCENTRALIZACIÓN DE RECURSOS
(Ley Art. 2)

A lo menos el 40% de los recursos que se asignen anualmente del Fondo deberán destinarse a proyectos, programas y acciones de formación, promoción y difusión que se ejecuten fuera de la Región Metropolitana de Santiago.



FOCALIZACIÓN EN MIPES
(Ley Art. 2)

El 20% de los recursos del Fondo se destinarán a proyectos, programas o acciones focalizados en trabajadores y empleadores pertenecientes a micro y pequeñas empresas.



ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS
(D7 Art. 5)

Se deberán considerar dentro de los criterios de evaluación aquellos derivados de materias de impacto sociolaboral, inclusión laboral de personas con discapacidad, mujeres y jóvenes, descentralización, sectores productivos, entre otras.

II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

CRITERIOS DE CONTINUIDAD AÑOS 2022 -2023



ENFOQUE DE GÉNERO

Transversalización de la perspectiva de género en las mallas de las Escuelas de Formación Sindical (continuidad 2022).

El presupuesto a Escuelas nivel Inicial debe ser distribuido en igual proporción entre las Líneas de Líderes Sindicales y de Mujeres Líderes (continuidad 2023).



ESCUELAS DE FORMACIÓN PARA MIPES : MALLAS CURRICULARES DIFERENCIADAS

Se presentarán mallas curriculares diferenciadas según población beneficiaria. Se implementarán dos líneas de ejecución con mallas diferenciadas para MIPES formalizadas y para MIPES que se encuentran en vías de formalización (continuidad 2023). Se propone que la línea de MIPES formalizadas cuente con, al menos, el 40% de presupuesto disponible para la licitación.

II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

INNOVACIONES 2024



DESARROLLO DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

Se propone licitar la elaboración de un estudio cualitativo que permita evaluar la eficacia de las Escuelas de Formación Sindical entre 2018 y 2023, con la finalidad de evaluar reformulaciones y mejoras.

Se propone licitar una acción de comunicación y difusión del diálogo social que considere acciones de vinculación directa con la comunidad.



INCORPORACIÓN DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE INTEGRIDAD PÚBLICA

Se propone que, en los criterios de evaluación, se evalúe con puntaje adicional a aquellos oferentes que consideren la incorporación de cursos electivos referidos a temas de transparencia, probidad e integridad pública.

II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

INNOVACIONES 2024



ESTRATEGIA DE CONTINUIDAD EN LA FORMACIÓN

A fin de dar continuidad en parte de la población beneficiaria, se propone integrar el Nivel Inicial y Avanzado de las Escuelas de Formación Sindical en una estrategia de Formación que priorice el acceso de las personas beneficiarias desde el nivel inicial hacia el avanzado.



PROMOCIÓN Y SEGUIMIENTO A LA FORMACIÓN CONTINUA

La Estrategia de Formación Sindical promoverá la continuidad en la formación de las personas beneficiarias, generando, a su vez, mecanismos de seguimiento que permitan al Departamento de Diálogo Social avanzar en indicadores *proxy* para evaluar el impacto de los mecanismos de formación sindical en la población beneficiaria.

Se considerarán modalidades de clases presenciales, semipresenciales e híbridas (sincrónica).

II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

INNOVACIONES 2024



PRIORIZACIÓN DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS:

A fin de hacer seguimiento a los beneficiarios, se priorizará en la selección de las escuelas avanzadas, a personas provenientes de las escuelas de formación de nivel inicial, las que podrán optar hasta un 60% de los cupos, (36 estudiantes de un máximo de 60).

Se deberán generar instrumentos de medición e indicadores de seguimiento a las trayectorias formativas de dichos beneficiarios

Estrategia de Formación Sindical	Población Objetivo	Criterio de Priorización
NIVEL INICIAL (68 Horas Pedagógicas)	Trabajadoras y trabajadores del sector privado, mayores de 18 años, con interés en adquirir capacidades integrales para el ejercicio de la función sindical.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Personas patrocinadas por las organizaciones sindicales que constituyen las redes de apoyo del ejecutor 2. Personas provenientes por cupos de las Seremías. 3. Trabajadoras y trabajadores en general. <p>Se asignarán cupos hasta completar un máximo de 60 personas inscritas (mínimo 35 egresados).</p>
NIVEL AVANZADO (110 Horas Pedagógicas)	Trabajadoras y trabajadores del sector privado, mayores de 18 años, que ejerzan cargos de dirección en organizaciones sindicales o sean promovidos por ellas, con interés en fortalecer sus capacidades de liderazgo sindical.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigentes y dirigentes sindicales pertenecientes a organizaciones sindicales que constituyen las redes de apoyo del ejecutor. 2. Personas que realizaron y aprobaron el nivel inicial de la Estrategia de Formación Sindical. 3. Personas que realizaron y aprobaron el nivel inicial de las Escuelas de Formación Sindical en años anteriores a 2024. 3. Personas patrocinadas por las organizaciones sindicales que constituyen las redes de apoyo del ejecutor. 4. Personas provenientes por cupos de las Seremías. <p>Se asignarán cupos hasta completar un máximo de 60 personas inscritas (mínimo 35 egresados).</p>



II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

INNOVACIONES 2024



DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS

A fin de promover la equitativa distribución de los recursos, cada oferente podrá presentar un máximo de dos propuestas destinadas a trabajadores y trabajadoras de distintas actividades económicas.

II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

OTRAS ACCIONES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL



ESTRATEGIA NACIONAL DE DIÁLOGO SOCIAL (DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN)

Se propone la generación de una Coordinación Nacional de instituciones vinculadas al Diálogo Social con la finalidad de implementar estrategias de difusión y encuentro de actores.

La propuesta metodológica deberá ser realizada por el Departamento de Diálogo Social y la estrategia presentada por el CSL. Se propone que la estrategia considere mecanismo de Diálogo Social. *Plus*.



DIFUSION DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Fortalecer la vinculación entre el Consejo Superior Laboral como una institución formal y orgánica del Diálogo Social Tripartito con la sociedad civil, estableciendo una instancia de intercambio del CSL con actores del tripartismo y de la sociedad civil, con el objetivo de difundir las acciones del Consejo.



ESCUELA PARA LA FORMACIÓN DE FORMADORES EN DIÁLOGO SOCIAL

Se propone la implementación, en conjunto con OIT, de una Escuela dirigida a dirigentes de sectores estratégicos con experiencia en estrategias de diálogo y negociación, con la finalidad de que puedan promover los mecanismos del Diálogo Social.

II. ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS GENERALES DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS AÑO 2024

**PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN
PRESUPUESTARIA 2024**

Presupuesto Disponible \$ 886.538.000.-

PROGRAMA	NÚM. PROYECTOS	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Estrategia de Formación Sindical	15	\$ 45.282.000.-	\$ 679.230.000.-
Escuela de Formación para MIPES	13	\$ 13.639.000.-	\$ 177.308.000.-
Desarrollo de acciones de capacitación y promoción del Diálogo Social	2	\$ 30.000.000.-	\$ 30.000.000.-
Total, Presupuesto Distribuido			\$ 886.538.000.-



Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo
Departamento de Diálogo Social
REUNIÓN CONSEJO SUPERIOR LABORAL
Viernes 19 de abril de 2024



FONDO DE FORMACIÓN SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

**ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE CRITERIOS
PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS 2024**



MALLA ESCUELA INICIAL - 2024 (68 HP)

	MÓDULO 1 Desafíos del liderazgo sindical en el siglo XXI	MÓDULO 2 Desarrollo de habilidades de Comunicación, Diálogo Social y Negociación	MÓDULO 3 Vinculación con la Sociedad
Social	Trayectoria histórica del movimiento sindical en Chile desde sus orígenes hasta la actualidad 4 horas pedagógicas Los Derechos Fundamentales Principales del Trabajo (Sexual) 4 horas pedagógicas 8 HP Totales	Transformaciones del trabajo y diálogo social 6 horas pedagógicas Negociación Colectiva 6 horas pedagógicas 12 HP Totales	Equidad de Género 4 horas pedagógicas Prevención del maltrato laboral y sexual 4 horas pedagógicas 8 HP Totales
Normativo	Normativa del mundo del trabajo Desactivación 6 horas pedagógicas Chile: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 4 horas pedagógicas 10 HP Totales	Taller Gestión de Recursos Humanos 4 horas pedagógicas 4 HP Totales	Derechos humanos y diversidad en el mundo del trabajo 4 horas pedagógicas 4 HP Totales
Herramientas de Gestión	Taller Herramientas para un liderazgo sindical efectivo 3 horas pedagógicas 3 HP Totales	Taller Herramientas para un liderazgo sindical efectivo 6 horas pedagógicas Taller Habilidades para el desarrollo sindical del siglo XXI 6 horas pedagógicas 12 HP Totales	Taller Comunicación efectiva 4 horas pedagógicas 4 HP Totales
Efectivos (pertinencia de contenidos + técnica práctica)	**Del módulo participativo de la Peña Técnica (2) 3 horas pedagógicas 3 HP Totales		
TOTAL	24 HORAS PEDAGÓGICAS	28 HORAS PEDAGÓGICAS	16 HORAS PEDAGÓGICAS

MALLA ESCUELA AVANZADA - 2024 (110 HP)

	MÓDULO 1 Desafíos del liderazgo sindical en el siglo XXI	MÓDULO 2 Desarrollo de habilidades de Comunicación, Diálogo Social y Negociación	MÓDULO 3 Vinculación con la Sociedad
Social	41 horas de historia del movimiento sindical en Chile desde sus orígenes hasta la actualidad 4 horas pedagógicas Demarcación y negociación de los derechos laborales 4 horas pedagógicas 8 HP Totales	Herramientas vigentes para un liderazgo sindical efectivo 4 horas pedagógicas Estrategia de negociación y negociación colectiva 4 horas pedagógicas Comunicación y negociación colectiva 4 horas pedagógicas 12 HP Totales	Roles del Trabajo y Participación Social en el mundo del trabajo 4 horas pedagógicas Mecanismos de Control Democrático 4 horas pedagógicas Equidad de Género en el Mundo del Trabajo Discriminación, Racismo, Xenofobia y otras formas de exclusión y violencia de género 4 horas pedagógicas 12 HP Totales
Normativo	Principales transformaciones socioeconómicas y laborales en Chile 3 horas pedagógicas Chile: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 4 horas pedagógicas Normativa del mundo del trabajo 3 horas pedagógicas 10 HP Totales	Normativa del mundo del trabajo 7 horas pedagógicas Negociación Colectiva y Participación Social 6 horas pedagógicas Normativa del mundo del trabajo 6 horas pedagógicas 14 HP Totales	Roles del Trabajo y Participación Social en el mundo del trabajo 3 horas pedagógicas Estrategia de negociación y negociación colectiva 3 horas pedagógicas Roles y Negociación 3 horas pedagógicas 9 HP Totales
Herramientas de Gestión	Conceptos básicos de comunicación y negociación 6 horas pedagógicas Taller: Negociación colectiva 4 horas pedagógicas Taller: Negociación colectiva 4 horas pedagógicas 14 HP Totales	Taller: Negociación colectiva 6 horas pedagógicas Taller: Desarrollo de habilidades de comunicación y negociación colectiva 3 horas pedagógicas Taller: Negociación colectiva 4 horas pedagógicas 17 HP Totales	Taller: Conceptos prácticos y habilidades para la negociación y diálogo social en el mundo del trabajo 4 horas pedagógicas Taller: Roles del Trabajo y Participación Social en el mundo del trabajo 3 horas pedagógicas 7 HP Totales
Efectivos (pertinencia de contenidos + técnica práctica)	**Del módulo participativo de la Peña Técnica (4) 4 horas pedagógicas 4 HP Totales		
TOTAL	39 HORAS PEDAGÓGICAS	43 HORAS PEDAGÓGICAS	28 HORAS PEDAGÓGICAS

ESCUELAS DE FORMACIÓN PARA MIPES: DISTRIBUCIÓN DE CONTENIDOS

CONTENIDOS COMUNES	MIPES en Latinoamérica y Chile	Desafíos de las MIPES en la región	Enfoque de Género	Enfoque de Derechos Humanos	Nuevos modelos de gestión empresarial	Habilidades prácticas para el diálogo social
MIPES FORMALIZADAS	Oferta programática de apoyo y financiamiento	Regulación laboral	Nuevas reformas laborales	Revolución 4.0 y desafíos socio ambientales		
MIPES HACIA LA FORMALIZACIÓN	Informalidad en MIPES	Proceso de formalización	Taller de regulación laboral	Taller: mecanismos de postulación a fondos		

ACTIVIDADES ECONÓMICAS PRIORIZADAS POR REGIÓN

Macrozona	Región	Actividades Económicas Priorizadas
Norte	Arica y Parinacota	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades financieras y de seguros 2. Construcción 3. Transporte y almacenamiento 4. Actividades de turismo, alojamiento y servicio de comidas
	Tarapacá	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explotación de minas y canteras 2. Construcción 3. Comercio al por mayor y al por menor 4. Industrias manufactureras
	Antofagasta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explotación de minas y canteras 2. Construcción 3. Actividades financieras y de seguros 4. Transporte y almacenamiento
	Atacama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explotación de minas y canteras 2. Actividades financieras y de seguros 3. Transporte y almacenamiento 4. Construcción
	Coquimbo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explotación de minas y canteras 2. Actividades financieras y de seguros 3. Construcción 4. Actividades de turismo, alojamiento y servicio de comidas

Centro	Valparaíso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transporte y almacenamiento 2. Actividades financieras y de seguros 3. Explotación de minas y canteras 4. Comercio al por mayor y al por menor
	Libertador General Bernardo O'Higgins	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explotación de minas y canteras 2. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 3. Industrias manufactureras 4. Actividades financieras y de seguros
	Maule	<ol style="list-style-type: none"> 1. Industrias manufactureras 2. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 3. Comercio al por mayor y al por menor 4. Actividades financieras y de seguros
	Ñuble	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 2. Comercio al por mayor y al por menor 3. Actividades financieras y de seguros 4. Actividades de turismo, alojamiento y servicio de comidas
	Biobío	<ol style="list-style-type: none"> 1. Industrias manufactureras 2. Actividades financieras y de seguros 3. Construcción 4. Transporte y almacenamiento

Sur	Araucanía	<ol style="list-style-type: none"> 1. Industrias manufactureras 2. Comercio al por mayor y al por menor 3. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 4. Actividades de turismo, alojamiento y servicio de comidas
	Los Ríos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Industrias manufactureras 2. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 3. Actividades financieras y de seguros 4. Construcción
	Los Lagos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Industrias manufactureras 2. Comercio al por mayor y al por menor 3. Actividades financieras y de seguros 4. Transporte y almacenamiento
	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 2. Transporte y almacenamiento 3. Comercio al por mayor y al por menor 4. Construcción
	Magallanes y de la Antártica Chilena	<ol style="list-style-type: none"> 1. Industrias manufactureras 2. Actividades financieras y de seguros 3. Transporte y almacenamiento 4. Comercio al por mayor y al por menor
Metropolitana	Metropolitana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transporte y almacenamiento 2. Industrias manufactureras 3. Comercio al por mayor y al por menor 4. Actividades financieras y de seguros

Se inicia ronda de preguntas.

El consejero Illesca manifiesta preocupación pues el sector MIPYMES desconoce la existencia de la escuela de formación para MIPES. Cree prudente que se reanalicen la



maña de esa escuela a fin de que efectivamente participen las MIPES, en el Consejo de Empresas de Menor Tamaño se desconoce este aspecto.

El presidente sugiere que para mayores detalles sobre la presentación se organicen reuniones bipartitas.

El vicepresidente tiene dos dudas: ¿Cómo se asignan a las MIPES que pueden participar en las escuelas?, la segunda de los nueve proyectos, cuatro son sobre personas que desean formalizarse, solicita saber los resultados sobre aquello.

La consejera Berner informa que en 2023 se levantaron dos puntos: Formas de selección de los beneficiarios, respecto de las empresas de menor tamaño, y respecto de las personas que buscan participar, desea saber más sobre el como acceder a los cursos aquellas personas que participan por primera vez. Reitera los puntos para el año 2024.

Un segundo punto es respecto de los estudios propuestas, considera que el presupuesto de 30 millones es insuficiente, sugiere que se realice uno, el de evaluación de las escuelas.

El consejero Acuña celebra que se asumiesen puntos señalados el año 2023, entre ellos, la formación continua. Consulta sobre el porqué 21 escuelas se centran en 4 oferentes, lo que considera negativo, debido a la alta concentración y aplicación de los cursos cómo economía de escala. Consulta si un oferente no podrá, bajo los criterios propuestos, postular a mas de una escuela, y de ser así, si este criterio es nacional o regional. Respecto a los estudios, comparte que debe ser uno, pero el de promoción de las escuelas.

El consejero Puentes agradece la presentación. Manifiesta sumarse al comentario de la consejera Berner. Señala que el estudio propuesto es cualitativo, pero sería pertinente extraer datos cuantitativos.

Respecto de la cantidad de ejecutores consulta si se presentan pocos y por ello la concentración, o existen problemas de competencia.

El consejero Campos opina sobre asignaciones generales respecto al enfoque de género bajo el título de dirigentes sindicales y lideres mujeres, no entiende la distinción.

Sobre enfoque de derechos humanos cree pertinente que se iguales los conceptos a fin de que exista entendimiento con los empleadores, considera pertinente hablar de derechos humanos y empresa.



El consejero Alvear comparte sugerencia del consejero Campos. Consulta el motivo de limitar a dos escuelas a las empresas que desean participar, pues considera que debiese ser un concurso abierto.

Responde el señor Rivera. Respecto a la consulta del consejero Illesca, informa que los programas se acuerdan mediante métodos de consulta ciudadana de páginas institucionales del Ministerio, Subsecretaría del Trabajo, SENCE y Dirección del Trabajo. Sobre las mallas informa que estas se basan en un estudio de la OIT del año 2022, entre ellos, abordar Derechos Humanos y Empresa, en respuesta a consulta del consejero Campos.

Respecto a la limitación en el proceso, es promover la competencia en los procesos de licitación. Es abierta, a través de la página de Mercado Público con un alto estándar de transparencia.

Respecto de consulta del consejero Puentes, informa que los oferentes son diversos y la mayoría ejecutores de participación recurrente. Lo que ocurre es que un tercio de los oferentes no continúen por criterios de admisibilidad, lo que disminuye la posibilidad de competitividad. La restricción de dos ejecuciones por oferente busca promover la participación, pero la limitación es respecto de actividades económicas específicas, seleccionadas en atención al PIB regional. Es decir, el límite de dos es por actividad económica. Además, se exige patrocinio de organizaciones sindicales a fin de contar con personas que participen.

Sobre el estudio comparte los comentarios, se puede efectuar uno, puede ser metodología mixta. El tema del estudio dependerá de la decisión del Consejo.

Sobre enfoque de género establece que existen contenidos específicos y diferentes para escuelas de mujeres líderes.

Respecto de la postulación, es de nivel nacional, se licita a nivel nacional debiendo los oferentes elegir una actividad económica y una macrozona.

El consejero Acuña respecto a la concentración reitera pregunta ¿Cuántas escuelas puede postular un oferente? Responde el señor Rivera señalando que son una máximo de dos, cada una por sector económico distinto y por macrozona distinta.

El Subsecretario del Trabajo destaca que la propuesta recoge las observaciones presentadas por el Consejo el año pasado.



Respecto del trabajo de las empresas de menor tamaño señala que sería positivo hacer una presentación específica a esos grupos de forma informativa. Sugiere realizar esa gestión.

El consejero Illesca solicita que esa conversación se haga antes de elaborar las bases. Señala que el Consejo de Empresas de Menor Tamaño esta disponible para una presentación de ese tipo.

La consejera Berner señala que entiende la necesidad de la promoción del diálogo social, pero atendido el fin del Fondo, considera prudente que el estudio sea de evaluación de los cursos a fin de saber si estos se ejecutan de forma correcta. Es bueno evaluar, saber la opinión de los usuarios, por ejemplo. No sabemos quienes ejecutan mejor o peor los cursos. Se sugiere que los 30 millones sean para un estudio de ese tipo.

El presidente consulta si los y las consejeras están conforme con las respuestas otorgadas. Recuerda que se deben aprobar los criterios para realizar su respectiva licitación.

Somete a votación la propuesta.

El consejero Alvear lo aprueba y se suma a la sugerencia del Subsecretario del Trabajo de una reunión informativa a la MIPES.

El consejero Illesca lo aprueba y secunda lo señalado por el señor Subsecretario del Trabajo.

El consejero Campos aprueba.

El consejero acuña lo aprueba.

La consejera Berner aprueba, pero bajo la observación que el proyecto de promoción del Diálogo Social sea uno.

El consejero (s) Boccardo aprueba.

2. Presentación de Informe de Implementación Ley N° 21.431 de Plataformas Digitales. Jefe departamento de Prospección Laboral, Sr. Nicolas Ratto.

Comienza la presentación de las siguientes láminas:

ANTECEDENTES PARA EVALUAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.431

POR PARTE DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Avances y desafíos en la implementación de la Ley de
Plataformas Digitales
Abril 2024



INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

- ▶ El crecimiento de la economía de plataformas representa una **oportunidad para la creación de puestos de trabajo** a la vez que constituye un **desafío a los actuales marcos para la protección y seguridad laboral y social** de los trabajadores.
- ▶ La relación entre empresa de plataforma y trabajadores trastoca la frontera entre empleo dependiente e independiente a la vez que escapa del **modelo clásico de relación laboral**, donde el empleador disponía de todos los medios para que el trabajador realizara sus labores; el cliente o consumidor se encontraba fuera del ciclo productivo y un supervisor humano vigilaba el cumplimiento de las funciones.
- ▶ Para regular estas innovaciones surgieron en Chile diversas **propuestas legislativas**. En materia laboral, prosperó una moción de senadores de 2020 que buscaba “iniciar la discusión” sobre el tema, tratando aspectos regulatorios básicos de seguridad y bienestar de las personas que trabajan para estas aplicaciones.
- ▶ Esta moción dio origen a la **Ley N° 21.431**, publicada en el Diario Oficial el 11 de marzo de 2022. En dicha Ley, que “*regula el contrato de trabajadores de empresas de plataformas de digitales de servicios*”, se establece que el Consejo Superior Laboral deberá evaluar anualmente la ley y sus resultados (durante tres años), abordando especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Esta sesión tiene por objetivo aprobar como CSL el primer Informe de evaluación de la Ley.

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

- La Ley 21.431 marca un punto inédito en el panorama latinoamericano respecto de la protección social y la regulación del sector, sentando las bases para la formalización de este tipo de trabajo.
- Regula a un tipo de plataformas, las “austeras”, con trabajos requeridos en locaciones específicas. Relación triangular reconocida en la ley: empresas de Apps, trabajadores y usuarios.
- La Ley N° 21.431 es una norma que tiene por objetivo regular las relaciones entre los trabajadores de plataformas digitales de servicios y las empresas de plataformas, ello mediante contratos incorporados en un nuevo capítulo en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo.
- Se establecen dos modalidades de contrato, según condiciones de subordinación y dependencia:
 - a) Contratos de trabajo para trabajadores dependientes.
 - b) Contratos de prestación de servicios para los trabajadores independientes.
- En el ámbito laboral es un avance en términos de reconocimiento y formalización del trabajo, empujando a la formalización tributaria de las empresas.
- Específicamente para el ámbito del transporte, en abril de 2023 se publicó una nueva Ley (21.553) que crea un registro de conductores y empresas, estableciendo requisitos mínimos para su operación. Su reglamento fue sometido a consulta pública durante octubre 2023 y actualmente está en la CGR.

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Para realizar la evaluación de su implementación se utilizaron los siguientes insumos:

- Estadísticas de la Encuesta Nacional de Empleo, utilizando sub muestra de ocupados/as en plataformas reguladas por la ley 21.431
- Diálogo social con actores entre 2022-2023: mesa con empresas, reuniones de lobby, entrevistas con trabajadores y empresas para conocer implementación, reuniones de trabajo, eventos, etc.
- Otros estudios y encuestas.
 - Estudio Centro Políticas Públicas UC – datos de Uber;
 - Mutual de Seguridad CChC – datos de PedidosYa;
 - Resultados preliminares de estudio FLACSO licitado por Unidad de Estudios SUBTRAB, que utiliza la observación participante para describir condiciones de trabajo y empleo;
 - entre otros.

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

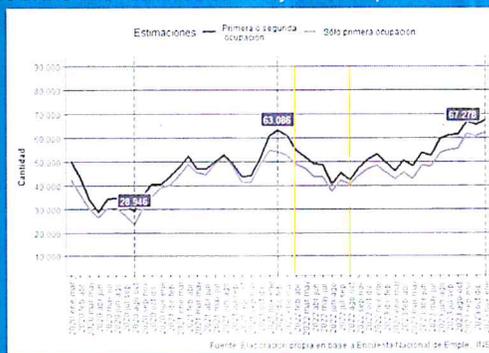
2. ¿Su trabajo lo realiza a través de una aplicación móvil o plataforma web?

Se entiende por aplicación móvil (app) o plataforma Web a cualquier aplicación informática que permita a la persona efectuar un variado conjunto de tareas asociadas a venta de bienes o servicios. Debe registrarse sólo cuando es predominante o exclusiva en la ocupación. No incluir nombres genéricos tales como Internet, página Web, Intranet, software o afines.

- 1 Sí, ¿Cual?
- 2 No
- 88 No sabe
- 99 No responde

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Gráfico 1: Evolución cantidad de trabajadores en plataformas sujetas a la Ley



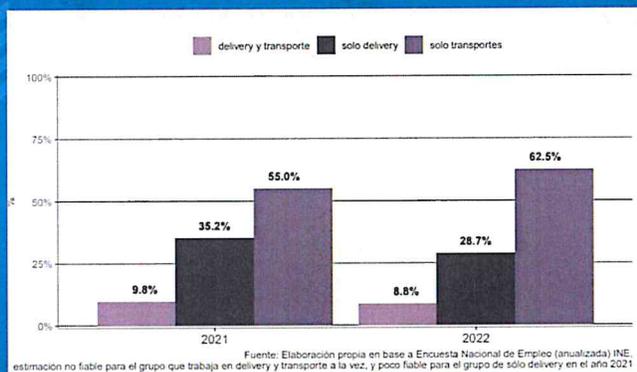
Información corresponde a un subgrupo de "plataformas"
Filtros: Uber, Cabify, Beat, In Driver, Comershop, Jumbo, Jumbo Shoppers, Rappi, Uber Eats, PedidosYa, Uppgiri, Eback, Justo, Moova, Bossmap, Roadrunner, Shopper, Delivery.

- El número de ocupados/as en plataformas ha venido aumentando desde mediados de 2022.
- La mayoría tiene este trabajo como su principal fuente de ingresos (62.380 de 67.728, 92,1%).

Nota: En 2022, la Subsecretaría del Trabajo construyó una estimación de puestos de trabajo en base al autoreporte de las principales empresas del sector. En aquella ocasión, se contabilizaron 196.804 puestos de trabajo. Debe considerarse que dos o más empresas podían reportar a la misma persona ocupada, sin posibilidad de identificarse duplicaciones. La ENE solo mide primera y segunda ocupación en línea con convenciones internacionales de las encuestas de empleo.

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Gráfico 2: Distribución trabajadores de plataformas sujetas a la Ley según tipo de servicio



71,3% en 2022 trabajaba en empresas del rubro transporte de pasajeros.

*Año 2023 aun no publicado, solo estadísticas por trimestre móvil.

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Gráfico 3: Distribución trabajadores de plataformas sujetas a la Ley según sexo

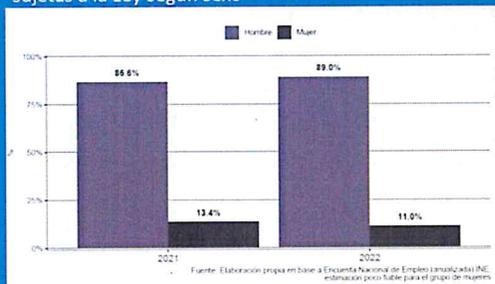
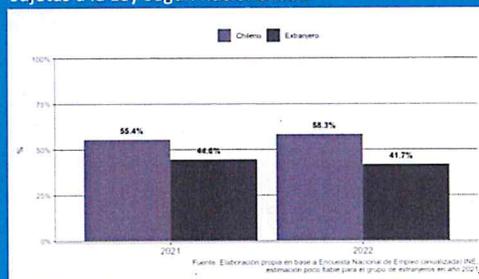
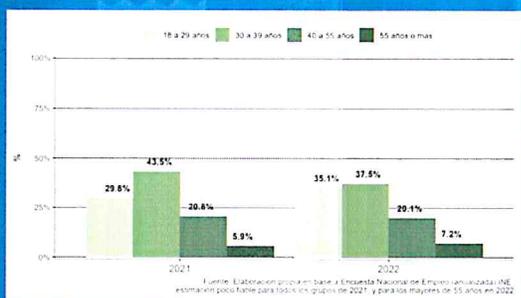


Gráfico 4: Distribución trabajadores de plataformas sujetas a la Ley según nacionalidad



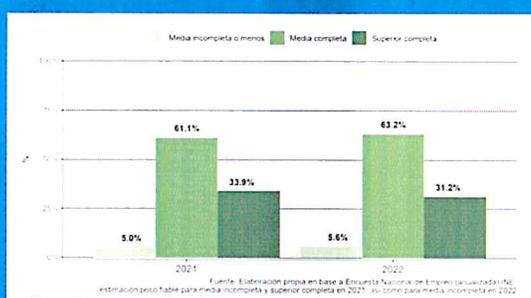
PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Gráfico 5: Edad de los trabajadores de plataformas sujetas a la Ley



Son personas relativamente jóvenes: en 2022 el 72,6% tiene menos de 40 años.

Gráfico 6: Nivel educacional de los trabajadores de plataformas sujetas a la Ley



Un 31,2% tiene educación superior completa, lo que evidencia un preocupante subempleo por cualificaciones en el sector.

*12,5% de la población ocupada en el grupo ocupacional 8 tiene estudios de educación superior.

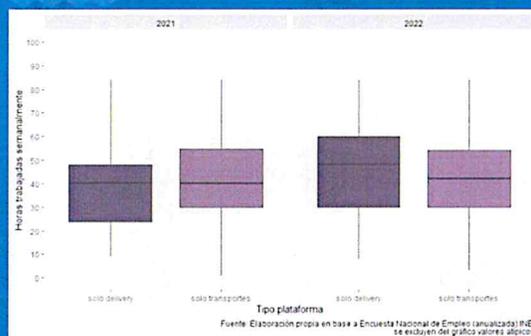
PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Tabla: distribución trabajadores plataformas por grupo ocupacional (solo trabajadores independientes)

Glosa CIUO	Grupo ocupacional (CIUO)	n	Porcentaje
Directores, gerentes y administradores	1	361	0,8%
Profesionales, científicos e intelectuales	2	393	0,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	3	421	0,9%
Personal de apoyo administrativo	4	418	0,9%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	5	3.168	6,9%
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	8	34.521	74,7%
Ocupaciones elementales	9	1.664	3,6%
	999	5.283	11,4%

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Gráfico 7: Distribución de las horas habituales a la semana según tipo de plataformas digital (2021-2022)



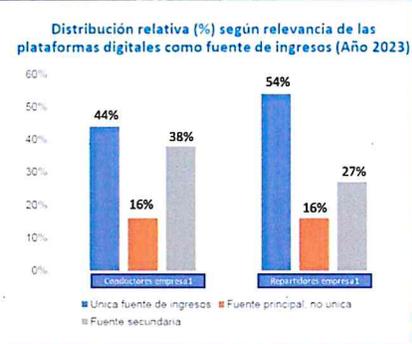
▶ Para el caso de los trabajadores de **delivery** (2022), uno de cada dos trabajó **48 o más horas semanales**, y uno de cada cuatro lo hizo por más de 60 horas, representando un aumento relevante respecto del año anterior (8 horas).

▶ El año 2022, más de la mitad de quienes trabajaron en aplicaciones de **transporte** lo hicieron por **42 o más horas a la semana**, mientras que un cuarto lo hizo por más de 54 horas a la semana. Respecto del 2021, hubo un leve aumento en la mediana de horas habituales (2 horas).

▶ Cada vez existe más evidencia de los efectos de largas jornadas en el riesgo de sufrir muertes prematuras por enfermedades y sufrir discapacidades por causa del trabajo (Frank Pega, et. al. 2021), así como accidentes del trabajo por fatiga (OIT, 2019).

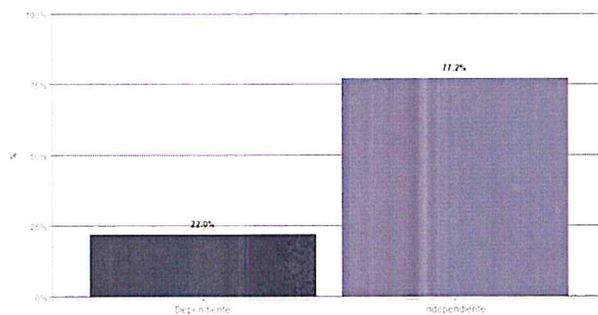
PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

- ▶ El trabajador “multi apps” es una realidad, pero más de la mitad de los trabajadores dependen principalmente de una sola empresa.
- ▶ Los trabajadores prestan servicios a pocas aplicaciones y, en general, suele ser su principal trabajo.
- ▶ Para más del 50% de los **repartidores** el trabajo en la aplicación estudiada constituye su **única fuente de ingresos**, y para el 16% su fuente principal, aunque no única. **70% como principal o única fuente.**
- ▶ Esto evidencia una creciente dependencia económica de los trabajadores al servicio que le prestan a una aplicación particular (además, considerar dato INE de ocupación principal).



PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Gráfico 8: Distribución de trabajadores dependientes e independientes (2022)



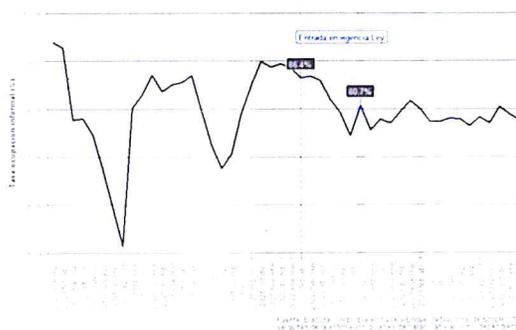
En la ENE se observa un predominio de la clasificación de trabajo independiente (77,2%), aunque un pequeño porcentaje reporta dependencia (22,0%).

Sin embargo, en instancias de diálogo social se ha evidenciado que no existen trabajadores de reparto ni transporte contratados bajo la figura de dependientes -una de las posibilidades que establece la Ley 21.431. La evidencia levantada por FLACSO Chile también evidencia la prevalencia total de la figura de trabajador independiente.

- Error de la estimación
- Informante no idóneo
- Trabajadores directos en áreas de supervisión, dirección, desarrollo, administrativos, etc.

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

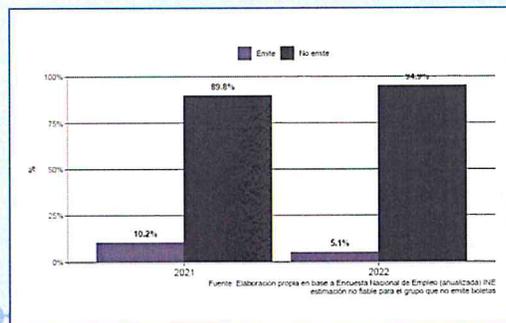
Gráfico 9: Evolución Tasa de Ocupación Informal de trabajadores independientes de plataformas sujetas a la Ley



- TOI baja tras la aprobación y publicación de la ley 21.431. Desde el momento de su implementación (septiembre 2022) se mantiene estable. Actores se ajustaron previamente.
- En diálogo social la mayor parte de las empresas declaran hacer emisión de boletas por terceros y que sus trabajadores son formales.
- Sin embargo, en la encuesta los trabajadores no lo reportan:
 - trabajador puede no estar informado de esta emisión de boletas, al no ser consciente de que se hace.
 - Esto puede derivar en que no realiza el pago provisional mensual (PPM) y no hace declaración anual de renta.

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Gráfico 10: Emisión boletas a honorarios. Solo independientes



Nota: Dato anual de 2023 aun no es publicado por INE.

- Lo anterior se ve respaldado en el hecho de que el 94,9% de las y los trabajadores independientes declara no emitir boleta.
- Probablemente no es incumplimiento de empresas, sino una falta de conocimiento del informante (trabajador/a), en tanto la emisión de estos documentos se delega.
- Sin embargo, no todas las empresas hacen la retención de impuestos. Si el trabajador no es consciente de que le hacen una boleta mensual, difícilmente realiza su pago previsional mensual y la declaración de renta anual.
- Al no hacerlo, al trabajador/a se le estaría generando una deuda con el Servicio de Impuestos Internos (SII) y limitando su acceso a los sistemas de seguridad social.

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

- Empíricamente, se han identificado tres modelos de relación laboral entre la plataforma y los trabajadores, ninguno de los cuales involucra la contratación de trabajadores dependientes para reparto y transporte. Son tres modelos de "independiente":

Modelo 1, "informal independiente":

Empresas sin identificador tributario, sin oficinas en Chile y que no obligan la emisión de boletas a los trabajadores independientes. No existe cotización para la seguridad social.

Modelo 2, "independiente semi formal":

Empresas con identificador tributario y con oficinas en Chile. Obligan la emisión de boletas trabajadores independientes, pero no retienen. Queda en manos de trabajadores hacer trámites tributarios (PPM). Trabajadores acumulan deudas con SII. Dificulta incorporación a seguridad social obligatoria 2024.

Modelo 3: "formal independiente":

Empresas con identificador tributario, oficinas en Chile, obligan la emisión de boletas a los trabajadores independientes, a través de la emisión de boletas a terceros, retienen, declaran y enteran (PPM). Se incorporaron a seguridad social en operación renta 2023 (o antes).

Concentra la ocupación informal. Se espera que este modelo se reduzca desde marzo 2024, con la REX del SII. Acceso a Seguridad Social en 2025.

- El modelo 2 de trabajo independiente no le está entregando protección social a todas y todos los trabajadores, por lo que se fuerza su término con la REX 132/2023 del SII.
- Existe un modelo 4 teórico, "formal dependiente", que no se observa en la realidad formal como mecanismo de relación laboral.

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DESDE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

- Recientemente el Servicio de Impuestos Internos (SII) ha emitido una resolución (noviembre 2023), cuya vigencia comienza en marzo 2024.
- A partir de esta, la responsabilidad de retención y declaración queda establecida en la empresa. Además, permite distinguir la información administrativa:

“Los documentos señalados (...) deberán ser emitidos por el monto del honorario que corresponde al trabajador independiente, contemplando siempre una retención según la tasa aplicable de acuerdo al N° 2 del artículo 74 de la LIR, la cual deberá ser retenida, declarada y enterada mensualmente por la plataforma digital. Adicionalmente, estos documentos deberán contener expresamente en el detalle la siguiente leyenda “Servicio según Ley N° 21.431”.”



PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Cumplimiento de aspectos de la Ley 21.431 según representantes de los actores

A falta de antecedentes cuantitativos, en la Tabla se presenta un resumen de la percepción del cumplimiento de la ley a partir de las declaraciones realizadas por representantes de trabajadores y de representantes de empleadores en las diferentes instancias de diálogo social que ha sostenido la Subsecretaría del Trabajo

Tabla 1. Cumplimiento percibido de la Ley 21.431 para el caso de trabajadores independientes

	Empleadores	Trabajadores
Cumple	61%	15%
Cumplimiento Diferenciado	12%	44%
Cumplimiento Parcial	10%	0%
No Cumple	0%	15%
S/I	17%	27%
Total	100%	100%

Ante esta esta disparidad en las percepciones, resulta necesario que en los ejercicios futuros se cuente con mayores antecedentes que permitan evaluar la implementación de la ley. En particular sería valioso contar con antecedentes de las inspecciones del trabajo y encuestas que logren levantar información de forma directa a personas trabajadoras de plataformas digitales, cosa que es compleja dada la gran prevalencia de ocupados informales.

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Tabla 2. Cumplimiento percibido de la Ley 21.431 para el caso de trabajadores independientes (ejemplo del detalle presentado en informe)

Utilización de la empresa de plataforma digital de servicios / Cumplimiento	IMPULSADO	FINALIZADO	RIESGO	Las causas de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado
Contrato de prestación de servicios.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumple	Las condiciones generales de prestación de los servicios y demás pactos que acuerden las partes.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumple
Cuando el/la trabajador/a o trabajadora pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, registro de sus salarios, asignación de las cuentas previsionales de los clientes.	Cumple	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Entregar física o electrónicamente al trabajador o trabajadora una copia del contrato.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado
Zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador o trabajadora (o la forma en que se realiza o se determinará). En su caso, la zona en que debería prestar servicios el trabajador o trabajadora.	N/A	N/A	Cumplimiento Diferenciado	Mantener una copia del contrato a disposición de las partes en el sistema informático de la empresa, habilitando para su lectura mediante la aplicación y descarga para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente en cualquier momento.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado
Información para el contacto y coordinación entre trabajador o trabajadora y usuarios de la plataforma.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado	Aplicar la modificación del contrato sólo después de informar al trabajador o trabajadora y su aceptación de la modificación propuesta.	N/A	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado
Indicaciones de las partes (trabajador o trabajadora y empresa).	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado	Comunicar por escrito el término del contrato al trabajador o trabajadora que ha prestado servicios continuos por 6 meses o más a través de su plataforma, con al menos 30 días de anticipación (la anticipación no será exigible cuando el término del contrato se deba a conductas desvirtuadas en el mismo que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador o trabajadora).	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado
Los términos y condiciones para determinar el precio a pagar de los servicios del trabajador o trabajadora y de los demás servicios o prestaciones que se soliciten, detallando todas las variables que se consideraran para su determinación.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado				
Tu y reglas de protección de datos personales del trabajador o trabajadora a que tiene acceso la empresa de conformidad a la legislación vigente.	Cumple	N/A	Cumplimiento Diferenciado				
Los tiempos máximos de conexión continua.	Cumple	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado				
El domicilio en el país para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza especial.	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado	Cumplimiento Diferenciado				

PRINCIPALES HALLAZGOS TRAS LA IMPLEMENTACIÓN

Incumplimientos detectados por fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo, implementó a fines del año 2022 el **Primer Programa Nacional de Fiscalización de plataformas**, establecido en noviembre de 2022 (Circular N°63), cuyo objetivo fue verificar el cumplimiento de las normas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **No capacitar** en forma adecuada y oportuna con criterios de seguridad y salud
- No contratar un **seguro de daños** que asegure los bienes personales (cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento).
- No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización
- No informar a la empresa de plataformas digitales acerca de los riesgos que entrañan las labores de los trabajadores
- No proporcionar a los trabajadores o trabajadoras de plataforma digital **elementos de protección personal (EPP)**.
- No proporcionar a los trabajadores o trabajadoras, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen, los elementos de protección personal.

DESAFÍOS Y CONCLUSIONES

- ▶ La ENE constituye la evidencia cuantitativa más confiable que cumple con estándares estadísticos. Permite estimar personas ocupadas en el sector (70 mil) y sus características sociodemográficas (predominio de personas relativamente jóvenes, mayoritariamente de sexo masculino, gran prevalencia de educación superior). Para estas personas, se trata de su ocupación principal y su principal fuente de ingresos laborales. También se ratifica el predominio sin contrapeso del trabajo independiente. Por último, se observa una gran prevalencia de ocupados informales.
- ▶ No existen antecedentes que permitan en este primer año abordar los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Sin embargo, la Dirección del Trabajo, mantiene la facultad de calificar la dependencia o independencia de las relaciones laborales.
- ▶ Se ha desarrollado la organización colectiva en el sector: nuevas organizaciones de empleadores, nuevos sindicatos de independientes y gremios de conductores se han constituido en sindicatos regionales. Recientemente se han constatado organizaciones de repartidores. Frente a desafíos del sector, parece ser un buen momento para el diálogo social y trabajo tripartito.
- ▶ Cuando se analiza la percepción del cumplimiento de las normas que protegen el trabajo independiente en las instancias del diálogo social, se evidencia una gran disparidad de visiones y evaluaciones. El desafío es producir evidencia específica sobre cada norma y para cada tipo app. Se desarrollará durante 2024 un estudio tipo encuesta, que permitirá monitorear y evaluar el cumplimiento de la Ley en el sector.

Anexo: acciones de implementación realizadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social

1. CAPACITACIONES Y DIFUSIÓN SALUD Y SEGURIDAD

- SUSESO instruyó a mutuales a prestar asistencia técnica a empresas de plataforma digitales de servicios. Difusión, cursos y cápsulas informativas, y características técnicas de Elementos de Protección Personal (EPP).
- Entrega desigual de EPP entre empresas de reparto.
- ISL ha realizado actividades para difundir a los trabajadores de plataformas digitales independientes prestaciones del Seguro de la Ley N°16.744 y los requisitos para acceder a su cobertura.
- Entre empresas destaca labor de la Mutual de Seguridad. Ha entregado reportes y cuentan con un plan de capacitación móvil.
- ISL cuenta con web propia con información para trabajadores <https://www.isl.gob.cl/plataformas-digitales-de-servicios/>
- Entre trabajadores sigue existiendo alto desconocimiento



Entrada en vigencia de la ley 21.431 y lanzamiento "delivery de la seguridad" de la Mutual de Seguridad



Modelos de cascos y rodilleras (EPP) entregados por una de las empresas de plataformas digitales

2. DIFUSIÓN LEY 21.431 Y RELACIONES LABORALES

- Presentación principales elementos de la ley 21.431
- Resumen del dictamen de la Dirección del Trabajo de octubre de 2022
- Explicación de como constituir sindicato: trámites, estatutos tipos, recibir problemáticas regionales.
- Resultados de fiscalizaciones y cumplimiento de la ley 21.431
- Beneficios de acceder a seguridad social y cómo hacerlo para caso de trabajadores/as independientes.
- Próxima capacitación a realizarse con Servicio de Impuestos Internos (SII), tras nueva resolución.



3. FISCALIZACIÓN CUMPLIMIENTO NORMATIVA

- Entre 2022 y 2023 la Dirección del Trabajo tuvo problemas para ejercer sus labores, por judicialización de Dictamen interpretativo de la ley 21.431.
- Fiscalizaciones investigativas durante 2022, para captar particularidades del sector.
- **Primer Programa Nacional de Fiscalización de plataformas** (Circular N°63, 11/2022): fiscalizaciones enfocadas en temas de salud y seguridad en el trabajo.
 - Focalización en trabajadores de reparto (*delivery*)
 - Uber Chile SpA, Rappi Chile SpA, Didi Integral SpA, Maxi Mobility Chile II SpA, Pedidos Ya Chile SpA, entre otras.
 - Se cursaron multas por un total de \$102 millones.
 - Se realizaron 42 fiscalizaciones, en 27 de ellas se aplicaron multas por infracción a la normativa.
- En diseño segundo plan de fiscalización. Asistencia técnica internacional.



No capacitar en forma adecuada y oportuna con criterios de seguridad y salud para la actividad que realizan los trabajadores de plataforma de servicios digitales.	1
No contratar un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de \$50 millones de fomento.	1
No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización.	9
No informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales.	6
No informar a empresas de plataformas digitales acerca de los riesgos que entrañan las labores de los trabajadores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos.	1
No proporcionar a los trabajadores de plataforma digital elementos de protección.	6
No proporcionar a los trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que estos desempeñen, los elementos de protección personal.	4

4. DIÁLOGO SOCIAL Y APOYO A LA CONSTITUCIÓN DE ACTORES

- Mesa de diálogo social con empresas entre junio y septiembre de 2022
- Diversas reuniones de lobby y entrevistas para evaluar implementación de la ley con representantes de empresas y trabajadores/as
- Diálogo permanente durante 2023 y encuentro en diferentes espacios, como lanzamiento de estudio Uber, inauguración puntos de descanso Pedidos Ya, entre otros.
- Se observa desarrollo organizacional de conductores y empresas.
- En caso de organizaciones de conductores se evidencia buena disposición de empresas a recibirlos y escuchar problemáticas.
- Recientemente casos de constitución de sindicatos de repartidores.
- Buena práctica: empresa convoca a organizaciones de trabajadores a firmar "decalogos de entendimiento".



Firma decálogo entendimiento entre empresa y trabajadores.



Lanzamiento estudio Centro Polibicis Públicas UC y diálogo tripartito



Reunión de Lobby, sindicato nacional trabajadores aplicaciones



Se inicia ronda de preguntas.

Destaca que es la primera ley evaluada por el Consejo lo cual es relevante. Es un sector nuevo, en el que primero se regulo tributariamente y luego laboralmente. Destaca que el sector empresarial no estaba familiarizado con la normativa laboral y de seguridad social, lo que ha exigido un gran proceso de diálogo social. El Ministerio se puso grandes metas en varios sentidos: Asegurar salud y seguridad en el trabajo, promover la formalización laboral, existen problemas con la emisión de boletas, pero se está trabajando con SII para mejorar.

Destaca que la norma va a requerir cambios pues es un mercado cambiante, este es un primera panorama, el próximo informe seguramente tendrá resultados importantes respecto de cambios de normas.

El estudio es un esfuerzo, primera etapa, de mirada de una ley y poder discutir cambios para el año 2024 o el futuro en general de la norma.



El consejero Illesca toma la palabra. Señala haber tenido reunión con la empresa PedidosYa y ahí se habría encontrado con una situación no adecuada para los trabajadores. Cita el caso de los baños, ante la consulta a la empresa de como lo resolvían se señalaban que era a través de convenios con los malls. Otra duda es la política tributaria de estas empresas, es bueno saber que ocurre ahí, a partir de su modelo o dinámica de negocio.

Manifiesta que es un contexto laboral pésimo y el estado esta muy permisivo al respecto. Sobre el ejercicio de análisis 2024 junto a SII permitirá comprobar la información otorgada, pero se pregunta ¿qué pasa si mienten?

El señor Bobic interviene. Agradece el informe, señala que existen dos normas: Delivery y transporte de pasajeros. Invita a separar las conclusiones a las que se pueden llegar. Informa que en la ley existió un gran trabajo previo, con académicos y abogados, siendo Chile uno de los primeros que regula las plataformas digitales. Estas nuevas formas de trabajo es un cambio global. Sugiere que el informe distinga bien entre la ley de delivery y la de transporte de pasajeros.

Respecto a los estudios señala que estos son muestras, bastante limitadas, y que muchas veces se cruza un estudio con otro, lo que hace difícil llegar a conclusiones adecuadas. Cita el ejemplo de personas que prestan servicios para más de una aplicación ¿Cómo se mide el descanso? Los estudios no nos dan el espectro completo.

Reconoce el avance del instructivo del SII de que la empresa debe emitir la boleta de honorarios, pero queda pendiente el corroborar el pago de las obligaciones de seguridad social, cuando es de cargo del trabajador.

Quizás para el siguiente estudio sería bueno tener informes más amplios.

El consejero Campos manifiesta que le preocupa la precariedad laboral de sector, lo que hace que la efectividad de la ley sea baja. En un segundo informe sería interesante datos de salud y seguridad laboral, tasas de accidentabilidad, por ejemplo.



Toma la palabra la señora Salgado, presidenta del sindicato Cornershop, hoy UBER. Para ellos el estudio es un mínimo de la realidad de los trabajadores de la aplicación. Los trabajadores no manifiestan sus problemas o exigencias a la empresa pues, ante ello, pasan a tomar represalias tales como eliminar al trabajador del listado de oferentes del sistema.

Muchos trabajadores usan multiplataformas a fin de atender a cada periodo de horario alto, lo que permite, lamentablemente, lograr una remuneración digna.

Señala que las aplicaciones no celebran contratos de trabajo, sino que forman otro documento en el que declaran no tener relación laboral con la empresa.

Acusa que no es transparente el pago, el trabajador no sabe bien cuanto gana por pedido. Además, por el algoritmo, deben trabajar muchísimo, pues les otorga ranking por la facturación de cada uno.

En el sistema existe casi inexistencia de organizaciones sindicales atendida las represalias. Existen sindicatos escondidos a fin de evitar esos problemas. Es lamentable exigir cosas tan básicas cómo saber cuánto se ganará por pedido.

Otro problema es el arriendo o venta de cuentas. La mayoría personas indocumentadas con cuentas prestadas, por lo que cualquier dato informado por la empresa respecto, por ejemplo, a la accidentabilidad es falsa.

Señala que la precariedad es alta. En Argentina se denomina “trabajo de sangre” pues es inhumano.

Aclara que existen dos normas: De transporte de personas y de delivery, que son realidades totalmente distintas.

Señala que se busca en algunas iniciativas un registro de deliveries, pero no es lo adecuado. Existe una norma laboral que no se cumple, las empresas no registran los contratos de trabajo. La norma no se cumple, considera que la ley objeto del informe se debe reevaluar año a año pues no se cumple.

El consejero Puentes agradece el informe. Respecto a la evaluación más cuantitativa, respecto de que se haga la boleta más no la retención, entiende que ello ya se



regularizo a través del SII. No sabe cómo contrastar los números de la encuesta de empleo con cuanto el SII recibe de boletas evacuadas por las empresas de delivery. Sugiere hacer ese tipo de seguimiento. Se debe hacer una evaluación constante de la ley.

El Subsecretario del Trabajo comenta. Sobre los estudios destaca que todos tienen conclusiones bastante parecidas, es relevante más allá de la data. Reitera que es un informe que se debe enviar al Congreso, por lo que invita a hacer los comentarios necesarios.

La Subsecretaría debe velar, además, en que la ley se cumpla, lo que requiere un trabajo tripartito de seguimiento. Destaca la organización de la CUT respecto al trabajo de aplicación, señala que en el sector empleador existen dos asociaciones, se debe sensibilizar al sector.

Respecto de la ley a evaluar destaca que se refiere a conductores y delivery.

Nos debe preocupar, señala:

1. Empresas que no tributan ni impuestos, no laboral ni de transporte, lo que genera una competencia desleal.
2. La alta informalidad del sector.
3. Dificultad para entrega de elementos de protección personal.

Como Ministerio es importante el estudio, al poner sobre la mesa estas materias. Quizás en un segundo estudio, con un mayor elemento de diálogo social, se pueda avanzar en los cumplimientos mínimos de la ley. El estudio es un buen insumo, arroja luces del sector, permite tomar medidas a futura y una correcta evaluación de la norma.

El señor Bobic considera importante poner sobre la mesa el tema de la migración, cita el caso de arriendo de RUT, estos estudios como el que se analiza requiere individualizar a las personas.

El señor Ratto responde. Esta primera evaluación, aclara, contempla varias fuentes que se han ido levantando y los hallazgos académicos. La principal fuente es la encuesta nacional de empleo, lo cual es relevante pues es una muestra confiable,



sin perjuicio de contar con pocos datos de las personas, preguntas mas detalladas. Para este año se analiza el proceso del segundo estudio. Menciona algunos problemas metodológicos.

Toma la conclusión de requerir mayores registros administrativos, la triangulación con el SII respecto de las boletas y, además, el índice de accidentabilidad del sector, son aspectos que se recogen.

Se pretenden a futuro realizar encuestas directas a través de la Unidad de Estudios del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El presidente sugiere a los consejeros y consejeras que tengan observaciones sobre el informe remitan sugerencias y comentarios. Una vez recepcionadas estas aprobarlo. En caso de no remitir las observaciones en el plazo acordado, se entenderá que lo aprueban.

El consejero Illesca considera reconsiderar las conclusiones pues las considera demasiado neutras y no se verifica el debate del Consejo.

La secretaria técnica aclara que lo expuesto es una propuesta y que el informe es a título del Consejo.

Se acuerda que cada consejero o consejera debe remitir sus observaciones y se someterá a aprobación en un mes más.

ACUERDOS:

PRIMERO: Se aprueba propuesta de criterios generales de asignación de Fondo de Formación Sindical expuestos por el Departamento de Diálogo Social, con las siguientes observaciones:

- Que el presupuesto de \$30.000.000 para dos proyectos de Desarrollo de Acciones de Capacitación y promoción del Diálogo Social se destine a un solo proyecto.
- Realizar estudio de evaluación de los programas de formación.
- Que se realicen reuniones informativas a las MIPYMES sobre cursos para ese sector.

SEGUNDO: En próxima sesión ordinaria se deberá someter a aprobación el Informe de Implementación Ley N° 21.431 de Plataformas Digitales. En el periodo intermedio cada consejero o consejera deberá remitir sus observaciones al documento a la secretaria técnica.



RICARDO MEWES SCHNAIDT
VICEPRESIDENTE

JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVATA
PRESIDENTE

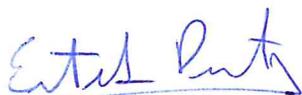
JEANNETTE JARA ROMÁN
CONSEJERA

HEIDI BERNER HERRERA
CONSEJERA

MARCOS ILLESCA CAMPOS
CONSEJERO

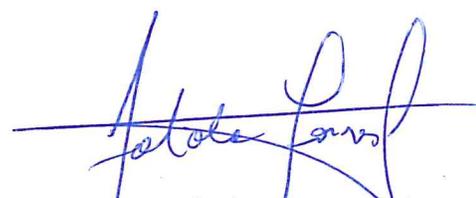
DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE
CONSEJERO




ESTEBAN PUENTES
CONSEJERO

FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO


ERIC CAMPOS-BONTA
CONSEJERO


Fabiola Torres Peralta
Ministro de fe Consejo Superior Laboral (S)

