



ACTA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2024

En Santiago, a 24 de mayo de 2024, a las 15:39 horas, se celebró la **segunda sesión ordinaria** 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; don David Acuña Millahueique; don Eric Campos Bonta; don Fernando Alvear Artaza; don Marcos Illesca Campos; y don Esteban Puentes.

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 don Pablo Bobic Concha, gerente legal de la Confederación de la Producción y del Comercio; y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Ejecutiva y Ministro de Fe de la instancia.

I. TABLA

1. Aprobación acta primera sesión extraordinaria
2. Cambio de presidencia del Consejo.
3. Revisión informe sobre ley 21.431.
4. Creación de comisión sobre estrategia nacional de integridad pública. Se reenvía propuesta.
5. Varios.

II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN ACTA PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA ANTERIOR

El presidente, don José Manuel Díaz Zavala consulta a los y las presentes si existen observaciones al documento, no se manifiesta ninguno y se aprueba.

2. CAMBIO DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO

El presidente, don José Manuel Díaz Zavala expone a los presentes que, conforme acuerdo adoptado por el Consejo correspondía que asumiera la presidencia el señor



Ricardo Mewes, consejero representante de la Confederación de la Producción y del Comercio. Solicita ratificar el acuerdo.

El consejero Acuña señala que desde la Central Unitaria de Trabajadores son llanos por cumplir lo acordado.

El consejero Illesca solicita que en los acuerdos se considere un tercer estamento que son las PYMES, por lo que sugiere revisar lo acordado con anterioridad.

La consejera Jara confirma el acuerdo.

Se efectúa el traspaso de presidencia entre el consejero Díaz, quien asume la vicepresidencia, y el consejero Mewes que asume la presidencia.

El vicepresidente recuerda que la CUT invitó al S.E. el Presidente de la República a participar de la ceremonia de cambio de mando. Recuerda que el Consejo es la única instancia de diálogo social y tripartita del país, por lo que se requiere darle relevancia. Solicita que en ceremonias se use el cargo de consejero, consejera, vicepresidente o presidencia del Consejo, previo a su rol gremial, sindical o de gobierno al que pertenecen. Se requiere destacar y fortalecer la instancia.

El presidente agradece la confianza de los demás consejeros y consejeras para liderar la instancia. Espera poder mantener el diálogo en el Consejo, pues es la única forma de construir acuerdos o acercar posiciones.

La consejera Jara consulta a la secretaría técnica si las PYMES participó en el acuerdo. Se informa que así fue pero dentro de la parte empleadoras en general. Atendido lo respondido, solicita estudiar la rotación de la presidencia y considerar la posibilidad de que la asuma el consejero representante de las PYMES. Finalmente agradece lo manifestado por el presidente de conservar y cuidar el diálogo.

El presidente apoya moción de estudiar el acuerdo.

3. PRESENTACIÓN REVISIÓN INFORME SOBRE LEY 21.431

Inicia su presentación don Nicolás Ratto Ribo, Jefe del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral de la División de Políticas de Empleo, de la Subsecretaría del Trabajo, quien expone las siguientes láminas.

ANTECEDENTES PARA EVALUAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

21.431

POR PARTE DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Comentarios de Consejeros al Informe de marzo 2024



EN SESIÓN 19 DE ABRIL 2024

- 1 Primera ley evaluada por el Consejo. El Ministerio se ha puesto grandes metas respecto del sector: Asegurar salud y seguridad en el trabajo, promover la formalización laboral resolviendo problemas con la emisión de boletas –para el caso de independientes-, y asegurando condiciones de salud y seguridad social. Dada la velocidad con que cambia el sector, probablemente se vayan requiriendo ajustes normativos.
- 1 En el diseño y discusión de la ley existió amplio trabajo, con académicos y abogados, siendo Chile uno de los primeros que regula las plataformas digitales.
- 1 Sugiere que el informe distinga bien entre la ley de delivery y la de transporte de pasajeros.
- 1 Se señala que se han constatado malas condiciones laborales, como falta de acceso a baños.

EN SESIÓN 19 DE ABRIL 2024

- ▶ Estudio es un avance, pero tiene dificultades metodológicas: conclusiones son limitadas, dado que no hay un estudio general, se van ocupando por partes diferentes mediciones. Para siguiente informe (2024) se solicita uso de información administrativa y más cuantitativa. Se plantea utilizar datos de salud y seguridad laboral, tasas de accidentabilidad, por ejemplo. En la misma línea, se plantea contrastar los números de la encuesta de empleo (ENE) con cuanto el SII recibe de boletas evacuadas por las empresas de delivery.
- ▶ Se señala que 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. Existen sindicatos escondidos a fin de evitar desvinculaciones. Se manifiesta la necesidad de generar mayores protecciones al ejercicio de derechos colectivos.
- ▶ Existe un problema de arriendo o venta de cuentas, que el informe no ha podido captar. La mayoría de estas son de personas indocumentadas con cuentas prestadas. Debe ponerse sobre la mesa el tema de la migración.

EN SESIÓN 19 DE ABRIL 2024

- ▶ Se señala que la preocupación debiese centrarse en:
 - Aquellas empresas que no tributan y no hacen retención, lo que genera una competencia desleal.
 - La alta informalidad del sector, que genera problemas de seguridad social.
 - Dificultad para entrega de elementos de protección personal.
- ▶ Se acuerda que cada consejero o consejera debe remitir sus observaciones a la secretaría técnica, y el informe se someterá a aprobación en un mes más (mayo 2024). En caso de no remitir las observaciones en el plazo acordado, se entenderá que lo aprueban.
- ▶ Durante el mes de mayo de 2024 se recibieron comentarios al informe de la CUT y la CPC. Estos se presentan a continuación.

COMENTARIOS CENTRAL UNITARIA TRABAJADORES/AS

- 1 No presentan solicitudes explícitas de cambio o modificación de apartados del texto.
- 2 Por tanto, se destacan aquellas ideas centrales que enfatizan en su documento. El texto íntegro se propone adherir como Anexo al final del informe.
- 3 Desde mediados de 2019 hasta la fecha CUT mantiene monitoreos y relaciones con trabajadores y organizaciones de trabajadores/as del subsector, instancias a través de las cuales han logrado dimensionar las características del trabajo de plataformas, sus cambios y desafíos. Se suma un formulario de Google en 2023.
- 4 Destacan que, por las diferencias contractuales de trabajadores de plataformas, los accidentes laborales (a veces fatales) quedaban invisibilizados, situación que se mantiene hoy en día post implementación de la Ley 21.431.

COMENTARIOS CENTRAL UNITARIA TRABAJADORES/AS

- 1 Para los trabajadores/as lo fundamental con la discusión legal era el reconocimiento de la dependencia, y el reconocimiento a negociar colectivamente, con fuero y derecho a huelga.
- 2 La no existencia de contratos reportada en el informe, señalan, dificulta conocer las tasas de accidentabilidad y mortalidad.
- 3 Señalan que en la mayoría de las regiones no existen oficinas de las empresas, lo que dificulta la capacidad de trabajadores de realizar reclamos. La opción que les queda a los trabajadores/as es viajar a Santiago.
- 4 La entrega de EPP no basta, es necesario prevenir y generar instancias de diálogo social entre trabajadores y empresas, para identificar riesgos asociados al trabajo. La ley 21.431 no contempla comités paritarios, y señalan que son relevantes.

COMENTARIOS CENTRAL UNITARIA TRABAJADORES/AS

- Existe una alta dependencia del trabajador a las plataformas, dado que son su ingreso monetario mayoritario. Por tanto, son especialmente sensibles a los bloqueos. Solicitan mayor transparencia de las empresas respecto de causas de bloqueos. Señalan arbitrariedad. Demandas no han dado resultados.
- Dificultad de constituir organizaciones sindicales, dado que, al asumir vocerías, los trabajadores se “exponen públicamente”, con falta de protección legal, lo que los deja vulnerables a eventuales despidos. Pese a esto, señalan que se han constituido recientemente organizaciones sindicales de repartidores/as.
- Solicitan instalación de espacios que permitan intercambios entre trabajadores y empleadores, “en lo posible vinculantes”, para que se corrija la falta de garantía de la negociación colectiva. Es urgente avanzar en espacios bipartitos y tripartitos, señalan.

COMENTARIOS CONFEDERACIÓN PRODUCCIÓN Y COMERCIO

- Solicitud de matizar algunas evidencias levantadas en el terreno cualitativo del Estudio FLACSO, señalando el porcentaje de empresas en los que se dan los casos señalados
Resulta complejo añadir porcentajes dada la metodología del estudio. Sin embargo, se matizan aseveraciones del estilo para que no parezcan absolutas.
Necesidad de contar con más instrumentos (encuesta a aplicar durante 2024)
- Solicitud de separar análisis de repartidores y conductores, poniendo énfasis en primer grupo, dado que es el regulado por la Ley 21.431.
Eventual mal interpretación de la Ley 21.431. Esta señala expresamente que regula la situación de los dos tipos de trabajos. La Ley EAT (21.553) efectivamente aplica solo para conductores.



CSL
CONSEJO SUPERIOR LABORAL

COMENTARIOS CONFEDERACIÓN PRODUCCIÓN Y COMERCIO

Sin embargo, se puede señalar que la gestión algorítmica y los mecanismos de control de las empresas de plataforma limitan la capacidad de quienes trabajan en ellas de estimar los ingresos a obtener por cada servicio, siendo esto fuente de incertidumbre y vulnerabilidad para quienes allí se emplean. (esta afirmación parece absoluta, y debería expresarse porcentualmente para dar una idea de la magnitud de la dificultad)

Ahora bien, se observan también algunos cambios, tales como la existencia del pago mínimo ajustado a la nueva ley en al menos una empresa, y la mayor frecuencia de emisión de boletas y retenciones correspondientes a los servicios prestados." (llama la atención que, dentro de las dificultades para calcular si es correcto y claro el pago que se recibe de la plataforma, se indique la falta de tiempo o de registros independientes de la app, porque aunque el análisis es cualitativo, no aclara en qué % este podría ser el problema en relación a otros factores que si serían cuestionables como complejidad y multiplicidad de factores de las fórmulas de pago y la variabilidad de las tarifas)

del trabajo en plataformas y en particular, la complejidad para establecer las tarifas (tarifas dinámicas, en función de las evaluaciones, algunas en función de los pesos de los paquetes transportados, etc.) introduce una dificultad manifiesta para que las personas trabajadoras tengan claridad de la remuneración a la cual pueden acceder prestando sus servicios, incluso si todas las reglas están claras y son explicitadas en las plataformas. La investigación cualitativa muestra que no resulta posible para los trabajadores reproducir los resultados de los cálculos de la remuneración. (como se señalaba antes, hoy que cuantificar que % de los trabajadores indican esto, porque dentro del mismo análisis se señala no tener tiempo para revisar la forma como se determinan las tarifas, o contar con herramientas destinadas a la aplicación para contrastar la información).

e) Primacía de la figura del trabajo independiente

Como se observa en el gráfico 10, la ENE permitió estimar en base a la categoría ocupacional, que durante el año 2022 la proporción de trabajos de plataforma que son clasificados como asalariados del sector privado (dependientes) es de un 22%, mientras que un 77,2% fue clasificado como trabajador por cuenta propia (independientes). En principio, ello sería coherente con el predominio de la clasificación de trabajo independiente en el sector de plataformas, tal como lo han manifestado trabajadores y empleadores en instancias de diálogo social. Sin embargo, estas declaraciones señalan que no existen trabajadores de reparto y transporte contratados bajo la figura de dependientes -una de las posibilidades que establece la Ley 21.431. La evidencia reportada por FLACSO Chile también evidencia la prevalencia total de la figura de trabajador independiente, en tanto se observó que no existen canales para el reclutamiento de trabajadores dependientes (punto 4 del anexo). (esta información cualitativa también debería ser expresada en términos %, señalando si la respuesta corresponde a un trabajador dependiente o independiente, sindicalizado o no).

COMENTARIOS CONFEDERACIÓN PRODUCCIÓN Y COMERCIO

Por último, valga señalar algunos desafíos para la evaluación de los efectos de la Ley. En primer lugar, dado que las relaciones contractuales que han establecido las plataformas digitales con los trabajadores es la de trabajo independiente, los contratos de prestación de servicio no se encuentran obligados al Registro en la Dirección del Trabajo, pero si se encuentran obligados a emitir boletas de honorarios, la progresiva incorporación a la protección social representa una oportunidad para la construcción de estadísticas en base a registros administrativos, así como también para la construcción de marcos muestrales que permitan el diseño de estudios cuantitativos probabilísticos, que representen adecuadamente a las personas que trabajan en plataformas. Sin embargo, esa posibilidad llevará tiempo. Por ello se propone para la evaluación del año 2024 y 2025 la realización de estudios cuantitativos por cuotas, que permitan una evaluación más detallada de las disposiciones normativas clave de esta legislación. (¿a qué cuotas se referiría el estudio cuantitativo?)

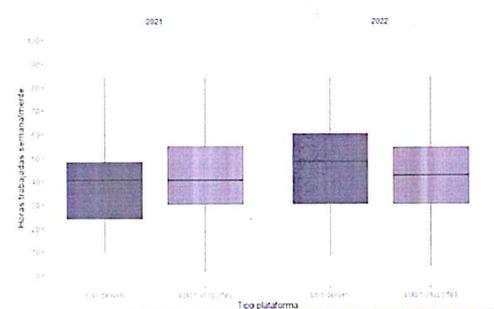
La metodología se dejará abierta a las propuestas de los oferentes, estableciéndose un mínimo de personas a encuestar (y se calificará con mayor puntuación a medida que aumenta el N).

El muestreo por cuotas es un método de muestreo no probabilístico en el que los investigadores pueden formar una muestra que involucre a individuos que representan a una población y que se eligen de acuerdo con sus rasgos o cualidades. Estas cuotas se espera que sean las principales empresas del subsector.

COMENTARIOS CONFEDERACIÓN PRODUCCIÓN Y COMERCIO

más de 60 horas, representando un aumento relevante respecto del año anterior. (El hecho de que el informe aborde la situación de trabajadores regidos por distintas leyes induce a veces a confusión, porque se entiende que debería estar centrado en la ley 21.431. Y por otra parte, al no diferenciar el trabajo prestado por aplicación no separa las obligaciones legales de desconexión de cada una de ellas, dato que es muy importante para entender como algunas personas llegan a trabajar tantas horas diarias).

Gráfico 4: Distribución de las horas trabajadas a la semana según tipo de plataformas digital (2021-2022)



descanso. En el trabajo de transporte, en particular, las personas aprovecharían de manera especial los días del fin de semana para dedicar a la aplicación hasta doce horas de trabajo continuado. (Ver, el comentario anterior).

Ley 21.431 aplica a ambas modalidades:

“Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros”

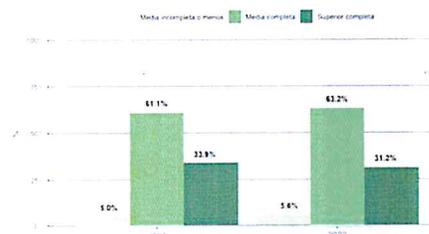
COMENTARIOS CONFEDERACIÓN PRODUCCIÓN Y COMERCIO

- Comentario respecto de las posibles explicaciones al alto porcentaje de personas con educación superior en el subsector de plataformas: personas migrantes.

Totalmente plausible. Se agregará como hipótesis a testear.

Por último, la CNE permite dar cuenta del alto nivel educativo de las personas empleadas en plataformas digitales. Un 31,2% tiene educación superior completa, lo que evidencia un preocupante subempleo por cualificaciones en el sector. En todo caso los datos disponibles no permiten conocer las causas de este subempleo de personas cualificadas, lo que impide determinar si ello se explica por características de la economía de plataformas o por desajustes en la oferta y demanda del mercado laboral chileno en su conjunto. (el elevado % de migrantes que trabajan en plataformas digitales probablemente explican parte significativa de este dato, porque muchos cuentan con educación superior completa no revalidada).

Gráfico 5: Nivel educacional de los trabajadores de plataformas sujetas a la Ley



El nivel educacional en plataformas digitales. Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Inactividad y Migración. Elaboración propia para medio incompleta y superior completa en 2021, así como para medio incompleta en 2022.



CSL

CONSEJO SUPERIOR LABORAL

COMENTARIOS CONFEDERACIÓN PRODUCCIÓN Y COMERCIO

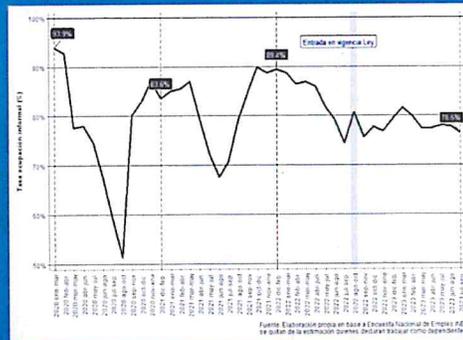
- **Solicitud de destacar en positivo la baja en ocupación informal y la reciente REX del Servicio de Impuestos Internos.**

Plausible, se anota propuesta a validar por CSL.

Desde el punto de vista de la formalidad en la ocupación, se ha evidenciado que algunas empresas no retuvieron el impuesto a la renta mensualmente, ni los trabajadores pagaron las cotizaciones voluntarias para la seguridad social. En este contexto, y consistente con lo señalado, datos de la ENE, llevan a concluir que alrededor de un 75% de las y los trabajadores de plataformas aún son personas clasificadas como ocupadas informales. El desafío en esta materia es aún enorme, y requerirá una combinación de ajustes de normas administrativas, fiscalización y campañas de comunicaciones de deberes y derechos. *(Hay que destacar que la obligación que desde hace un tiempo impone el SII debería corregir el grueso de este problema).*

- f) Persistente informalidad en la ocupación (esto título da a entender que el problema no ha sido superado, pero la resolución exenta del SII ha generado una forma legal de mejorar. Sería mejor un título que destaque en positivo el camino que se está recorriendo hacia la formalización)

Un objetivo claramente establecido en la ley es el de entregar seguridad social a las y los trabajadores de plataformas digitales, sin importar su dependencia y subordinación a las empresas. Al respecto, el análisis hecho por la Subsecretaría del Trabajo con datos de la ENE permite observar la persistencia de una alta tasa



“f) Los desafíos de la informalidad en la ocupación”

COMENTARIOS CONFEDERACIÓN PRODUCCIÓN Y COMERCIO

IV. Conclusiones y desafíos

El presente informe reunió y expuso diferentes antecedentes relevantes que permitirán al Consejo Superior Laboral evaluar la implementación de la Ley N°21.431 a un año de su entrada en vigor.

Esta Ley representa un esfuerzo inédito en nuestra región, en línea con otras iniciativas internacionales, por regular una actividad económica emergente como es el trabajo de plataformas digitales. La economía de plataformas digitales es diversa y alcanza en nuestro país a alrededor de 270.000 personas que se dedican a esta como su primera ocupación, según la Encuesta Nacional de Empleo del INE. Debe tenerse en consideración que la ley 21.431 aplica a solamente a un subsector de las plataformas, las llamadas “plataformas in situ”, centrando su modelo de negocios en la conexión de la demanda de un bien con una persona trabajadora que lo provee, requiriendo que el trabajo demandado por el cliente se desarrolle en una localización específica, como es el transporte de pasajeros o mercancías, que han sido el principal objeto de este informe. Se ha evidenciado que más de 60.000 personas se ocupan mensualmente en este tipo de plataformas como ocupación principal.

Como se ha observado, la Ley N°21.431 enfrenta aún, luego de un año de su implementación, una serie de obstáculos desafíos para producir el impacto que el legislador previó. Los altos niveles de informalidad que aún presenta el rubro, genera una serie de puntos ciegos en cualquier intento por evaluarla, sobre todo al utilizar registros administrativos del Estado. De ahí la necesidad, a la que responde este informe, de contrastar una diversidad de aproximaciones al problema, cuya fuente de información central ha sido la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), para así constatar una visión panorámica.

Se sugiere recomendar avanzar de forma prioritaria en la difusión de la información y fiscalización de elementos mínimos y comunes para trabajadores dependientes e independientes que establece la Ley 21.431.

- **Totalmente abordable.**



Se otorga la palabra a los consejeros y consejeras.

El señor Bobic señala que le llama la atención el hecho de que la nueva normativa del SII deba generar cambios en el mercado laboral. Otro punto que destaca es que el estudio manifiesta afirmaciones absolutas, las que se deben explicar y matizar. Por ejemplo, señala, una persona puede trabajar en varias aplicaciones al mismo tiempo, sin poder controlar aquello.

Es bueno además esclarecer cuando el informe se refiere a la ley Uber y cuando se refiere a la norma que regula el trabajo en aplicaciones. Cierra señalando que el informe es un gran avance.

El consejero Illesca comenta que se debe poner énfasis en la calidad del empleo, el trabajo en plataformas es un subempleo avalado por la norma. El trabajador es fundamental en el negocio, pero existe una potente precariedad en este tipo de empleo. Avalar una relación tan asimétrica como la del sector no es positivo, no genera trabajo legítimo, se debe analizar una evaluación ética que no se puede dejar pasar.



El consejero Puentes manifiesta que a partir de la normativa del SII se debiese notar algún cambio, lo que no ocurrió, se debe analizar aquello. Otro punto es considerar como base la encuesta del INE.

El señor Bobic expone que le llama la atención del informe es que mucha gente no sabe si tiene protección social o no, desde el que boletea hasta el que le boletea a la empresa. Las personas no tienen internalizados estos aspectos. Es esencial construir formas de que tomen conocimiento, pues la ignorancia exagera la sensación de inseguridad.

El consejero Campos considera que los pasos dados son los primeros, pero no se logra una real formalización del empleo, pues faltan características para ello, por ejemplo, la existencia de un contrato, la posibilidad de negociar, etc. Es bueno abrir este debate.

El consejero Illesca, sobre SII, cree que no basta con que boleteen sino también el monto por el que boletean, a fin de conocer el ingreso real de las compañías.

La secretaría técnica consulta al presidente si se da por aprobados el informe con las observaciones planteadas. Se aprueba.

4. CREACIÓN DE COMISIÓN SOBRE ESTRATEGIA NACIONAL DE INTEGRIDAD PÚBLICA. SE REENVÍA PROPUESTA.

El presidente propone que el Consejo no acoja la moción, debiendo ser el Ministerio Secretaría General de la Presidencia quienes deben abordar estas materias. Consulta a los consejeros y consejeras.

Se acuerda.

5. VARIOS

1. El presidente plantea al Consejo ideas para abordar en sesiones sucesivas:

- El empleo
- La informalidad laboral
- Propuestas CPC:



- Empleabilidad de personas entre 55 y 64 años, con un informe elaborado por la UDP.
- Disminución de la informalidad laboral, con un informe elaborado por la UDP
- Capacitación, reconversión laboral y la nueva ley de ChileValora
- Intermediación laboral
- Productividad laboral

Esos temas proponen a tratar, a la escucha de otros temas que se solicitan tratar.

El vicepresidente solicita tiempo para analizar la propuesta y estudiar prioridades.

El presidente se compromete a remitir los estudios de la UDP para un mejor análisis.

El presidente se refiere a la Ley Karin. Considera pertinente conversar con el señor Subsecretario de Previsión Social, respecto de la aplicación de la ley y el trabajo posterior. Considera, además, necesario invitar a la SUSESO a informar sus medidas y el rol de las mutuales en el proceso de implementación.

Respecto del reglamento, manifiesta que sabe que no pueden tener acceso al texto, pero solicita conocer las ideas matrices.

La consejera Jara aclara que se deben emitir tres instrumentos, circular – actualmente en consulta -, reglamento y dictamen de la Dirección del Trabajo. Además, el Ministerio publicará una ley práctica. La vigencia inicia el primero de agosto y para ello se requiere avanzar en los documentos señalados. Los tiempos son acotados.

Considera importante tener a la vista que el Consejo cuenta con una Comisión de Implementación del Convenio 190 de la OIT, podría ser bueno invitar a esa Comisión a exponer y a la SUSESO explicar el protocolo, del que no han tomado conocimiento en esa Comisión pues la SUSESO es un órgano autónomo.

Se acuerda que la secretaría técnica remita una minuta con las ideas matrices y presentar las observaciones hasta el miércoles 29 de mayo.

2. El consejero Acuña trata otro varios. Recuerda que se invito desde la CUT al presidente a participar del cambio de mando del Consejo. Solicita a la Ministra



(consejera Jara) invitarlo a una sesión del Consejo para que conozca el trabajo de la instancia.

3. El consejero Díaz solicita la posibilidad de modificar fecha y hora de las sesiones. Se acuerda que se realicen los viernes en la mañana, alrededor de las 11 de la mañana. Próxima sesión el 28 de junio.

El presidente sugiere que sea el cuarto viernes de cada mes, la consejera Jara sugiere el viernes de la tercera semana de cada mes.

Conforme el acuerdo el día 21 de junio es interferido y correspondería sesión.

El presidente sugiere que, por esta vez, el 5 de julio se realice la sesión de julio a las 11 de la mañana.

4. Respecto a próxima sesión el presidente sugiere comenzar por el tema de informalidad. La consejera Jara solicita que se remitan los estudios de la CPC y a partir de ellos se efectúe una lluvia de ideas. Manifiesta que el Gobierno también cuenta con iniciativas. El presidente se compromete por parte de la CPC a exponer los estudios en la próxima sesión.

El consejero Illesca señala que el principio de la discusión es definir “informalidad” a fin de que todos y todas entiendan lo que se va a debatir. Manifiesta que se carecen de datos sobre la magnitud de informalidad.

El presidente expone que por tal motivo es necesario que cada parte acceda a los estudios y se entienda que es informalidad, como base para llegar a un acuerdo. Señala que el Ministerio de Hacienda cuenta con estudios sobre informalidad. Sugiere leer los estudios y luego de ello analizar como tratar el tema.

El señor Bobic considera prudente que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social proporcione un concepto, por ejemplo, a partir de la definición del INE. A partir de ello es más fácil llegar a un estándar conocido y un marco claro. El concepto del INE es bueno, el Ministerio podría dar esa base.

La consejera Jara propone invitar al INE.



El consejero Illesca cree que los Ministerios del Trabajo, de Economía y Hacienda otorguen su definición de informalidad y las cifras con las que cuenta cada uno.

Se acuerda convocar al INE.

El consejero Acuña consulta, ¿se invitará al INE y, además, la CPC, remitirá los estudios?

El presidente lo confirma. El consejero Acuña consulta si en esa sesión la CUT puede convocar al consejero de la central a cargo de la informalidad.

5. La consejera Jara invita a participar en presentación de evaluación de la Ley 40 horas que se realizará el 27 de mayo.

ACUERDOS:

PRIMERO: Modificar horario de las sesiones, serán en lo sucesivo el viernes de la tercera semana de cada mes a las 11 horas.

SEGUNDO: Que, respecto de la sesión de junio, esta se realice el 5 de julio de las 11 horas y el viernes 19 de julio la sesión de ese mes.

TERCERO: Se acuerda convocar en la próxima sesión al INE a exponer sobre informalidad.

CUARTO: La CPC remitirá sus estudios a los consejeros y consejeras para su análisis, sobre informalidad y empleabilidad.

QUINTO: La secretaría técnica remitirá minuta con ideas matrices de reglamento sobre Ley Karin, debiendo las parte remitir sus observaciones a más tardar el miércoles 29 de mayo.

RICARDO MEWES SCHNAIDT
PRESIDENTE



JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE



JEANNETTE JARA ROMÁN
CONSEJERA



MARCOS ILLESCA CAMPOS
CONSEJERO



DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE
CONSEJERO



ESTEBAN PUENTES
CONSEJERO



ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO



Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral