



ACTA SEXTA SESIÓN AORDINARIA 2024

En Santiago, a 8 de noviembre de 2024, a las 11.00 horas, se celebró la **sexta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2024, registrándose la asistencia del señor Presidente, don Ricardo Mewes Schnaidt, y el señor vicepresidente, don José Manuel Díaz Zavala; y los Consejeros y Consejeras, doña Jeannette Jara Román; doña Heidi Berner Herrera; don Eric Campos Bonta; don Esteban Puentes Encina; don Fernando Alvear Artaza; y don Marcos Illesca Campos. Participa don Giorgio Boccardo Bosoni, Subsecretario del Trabajo.

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

Participan como expositores invitados, don Diego Vidal, asesor de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social; los señores Alfred Budschitz y don Héctor Guerra, presidente de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios (AGEST); y la señora Karen Palma, coordinadora de la Comisión Sectorial para la Implementación del Convenio 190 OIT, sobre la Violencia y el Acoso.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal y Javier Irrázaval Lazcano, director de Políticas Públicas, ambos de la Confederación de la Producción y del Comercio; doña Pilar Cruz, Coordinadora Microeconómica del Hacienda; don Fidel Bennet, jefe División de Política de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo; don Manuel Escobar, de la División Jurídica de la Subsecretaría del Trabajo, y doña Andrea Soto Araya, Secretaria Ejecutiva y Ministro de Fe de la instancia.

I. TABLA

1. Aprobación acta sesión anterior.
2. En el marco de la empleabilidad laboral, escuchar propuesta de empleo de la Asociación Gremial de Empresas de Servicios Transitorios (AGEST), realizada por su director ejecutivo, Sr. Alfred Budschitz y don Héctor Guerra, presidente.
3. Propuesta de Observatorio de Ingresos y costos de vida expuesta por Sr. Diego Vidal, asesor ministerial.
4. Propuesta de Creación de comisión sectorial de temas de riesgos biológicos.





5. Presentación de informe de Comisión Sectorial para la Implementación del Convenio 190 OIT, sobre la Violencia y el Acoso, del Consejo Superior Laboral, por su coordinadora, Sra. Karen Palma.
6. Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN ACTA SESIÓN ORDINARIA ANTERIOR

El presidente, don Ricardo Mewes Schnaidt consulta a los y las presentes si existen observaciones al documento, no se manifiesta ninguno y se aprueba. La secretaría técnica informa que el acta contempla modificación requerida por la consejera Berner.

2. EN EL MARCO DE LA EMPLEABILIDAD LABORAL, ESCUCHAR PROPUESTA DE EMPLEO DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (AGEST), REALIZADA POR SU DIRECTOR EJECUTIVO, SR. ALFRED BUDSCHITZ Y DON HÉCTOR GUERRA, PRESIDENTE

Los señores Budschitz y Guerra presentan las siguientes láminas:



1. **Quienes somos**

2. Capacidad de transformación de trabajadores informales a formales
3. Características de nuestra industria
 1. Tasa de accidentabilidad laboral
 2. Sueldos
 3. Deuda previsionales
 4. Horas de capacitación
4. Propuesta A
5. Propuesta B



- A.G. creado en 1996 ...
- ... para promover y desarrollar responsablemente la industria de RRHH (Servicios Transitorios y Outsourcing) en Chile
- Desde 2006 amparado por la ley 20.123
- Convenios de cooperación con OIT y SENCE, somos parte del COSOC de la DT y SENCE y contamos con Sello de Calidad AGEST
- Hoy con 32 grupos empresariales, representando aprox. 2/3 del mercado de Servicios Transitorios de Chile



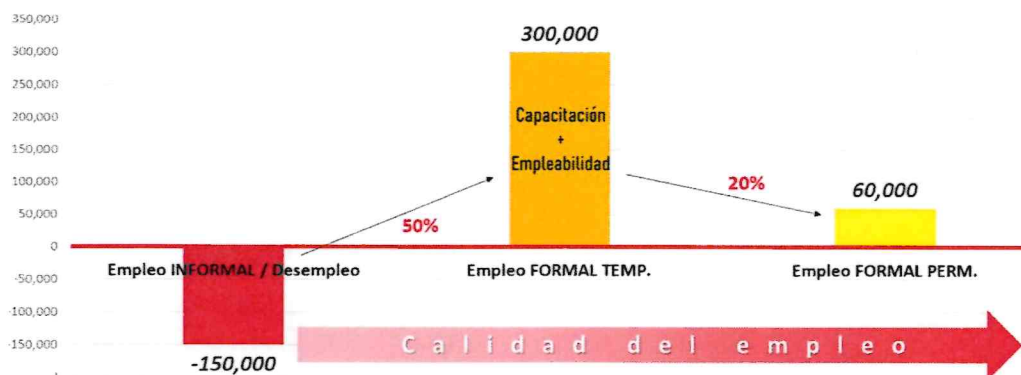
1. Quienes somos
2. **Capacidad de transformación de trabajadores informales a formales**
3. Características de nuestra industria
 1. Tasa de accidentabilidad laboral
 2. Sueldos
 3. Deuda previsionales
 4. Horas de capacitación
4. Propuesta 1
5. Propuesta 2





Transformamos trabajadores informales a formales

- AGEST contrata diariamente 1.000 personas (=300.000 empleos 100% formales x año)
- **~50% de nuestros trabajadores provienen de la informalidad o del desempleo**
- ~20% de nuestros trabajadores terminan trabajando permanentemente en la empresa usuaria
- Esto nos convierte en la industria que más transforma empleos informales a formales

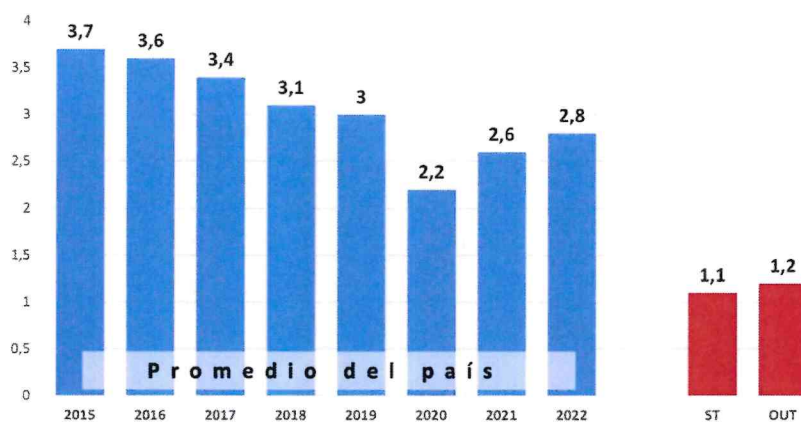


1. Quienes somos
2. Capacidad de transformación de trabajadores informales a formales
3. **Características de nuestra industria**
 1. Tasa de accidentabilidad laboral
 2. Sueldos
 3. Deuda previsionales
 4. Horas de capacitación
4. Propuesta 1
5. Propuesta 2



Manejo responsable de nuestro@s trabajador@s

Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en mutualidades



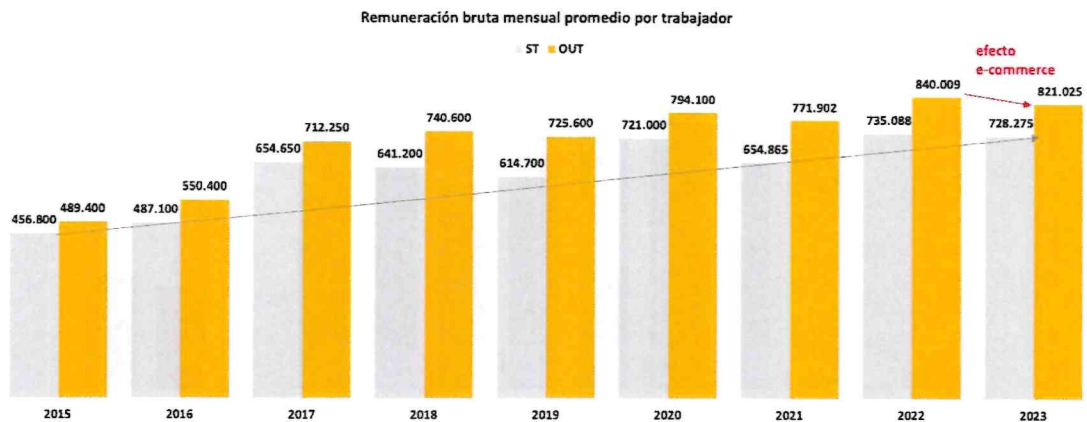
Fuente: SISESAT SUSESO (04 de marzo de 2023), estudio CNC



1. Quienes somos
2. Capacidad de transformación de trabajadores informales a formales
3. **Características de nuestra industria**
 1. Tasa de accidentabilidad laboral
 2. **Sueldos**
 3. Deuda previsionales
 4. Horas de capacitación
4. Propuesta 1
5. Propuesta 2



Sueldos promedio acorde al mercado y muy superiores al sueldo mínimo



Fuente: estudio CNC

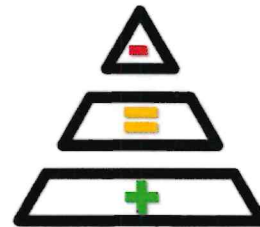
VI. Conclusiones

Este estudio entrega nueva evidencia respecto al trabajo realizado bajo el formato de tercerización laboral, buscando aportar insumos para que las discusiones laborales puedan apoyarse con cifras y antecedentes concretos.

El análisis da cuenta de que los trabajadores asalariados que se desempeñan en formatos de tercerización laboral tienen mejores indicadores de formalidad laboral en comparación a sus contrapartes que tienen acuerdos o están contratados directamente con el empleador.

Uno de los aspectos que suele ser controversial respecto a la tercerización es la posibilidad de que los trabajadores que se desempeñan bajo estas modalidades sufran un perjuicio salarial por el mero hecho de estar tercerizados. Este punto requiere evidencia empírica que permita realizar comparaciones controlando por productividad. La evidencia de este estudio da cuenta de que existen brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados, pero su signo depende del nivel de calificación de las ocupaciones que desempeñan. Así, en el segmento de alta calificación se verifica una brecha salarial en desmedro de los trabajadores tercerizados, mientras que lo opuesto ocurre en el segmento de baja calificación, donde la brecha salarial es favorable para estos trabajadores. Por su parte, en el segmento de mediana calificación no se observan brechas salariales entre trabajadores tercerizados y no tercerizados.

trabajadores tercerizados y no tercerizados.





1. Quienes somos
2. Capacidad de transformación de trabajadores informales a formales
- 3. Características de nuestra industria**
 1. Tasa de accidentabilidad laboral
 2. Sueldos
 - 3. Deuda previsionales**
 4. Horas de capacitación
4. Propuesta 1
5. Propuesta 2

Deuda previsional en la industria?

“cero”

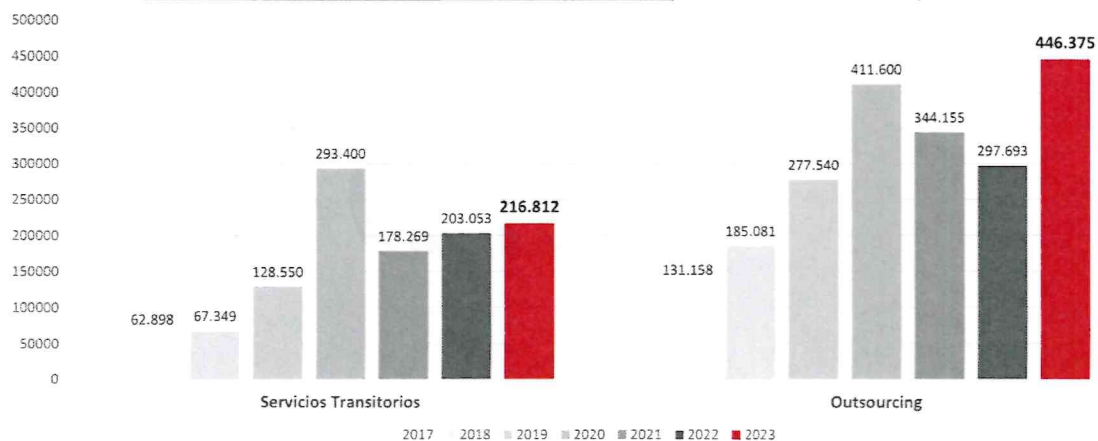




1. Quienes somos
2. Capacidad de transformación de trabajadores informales a formales
- 3. Características de nuestra industria**
 1. Tasa de accidentabilidad laboral
 2. Sueldos
 3. Deuda previsionales
 - 4. Horas de capacitación (mejora en empleabilidad)**
4. Propuesta 1
5. Propuesta 2

Realizamos 663.000 horas de capacitación (año 2023)

Mejoramos la empleabilidad de nuestros trabajadores con 663.000 horas de capacitación



Fuente: estudio CNC



1. Quienes somos
 2. Capacidad de transformación de trabajadores informales a formales
 3. Características de nuestra industria
 1. Tasa de accidentabilidad laboral
 2. Sueldos
 3. Deuda previsionales
 4. Horas de capacitación
 4. **Propuesta 1**
 5. **Propuesta 2**
-

Propuestas – y su contexto...

- En Servicios Transitorios (**ST**) existe la duración máxima de 3 o 6 meses que nos obliga a terminar un empleo formal con mucha frecuencia
- **Dicha duración máxima del empleo de ST no se aplica a Personas con Discapacidad**
- ST contrata principalmente jóvenes y mujeres, los grupos más golpeado por el desempleo y la informalidad





PROPUESTA 1 – Ayudar a formalizar empleo informal

Ampliar la excepción ya existente del Artículo 183-AC (*Personas con Discapacidad pueden ser contratados más allá de 3 meses*), **extendiendo la duración del empleo en Servicios Transitorios a un año para los siguientes grupos vulnerables:**

1. Jóvenes sin experiencia laboral formal
 - (*Capacitamos e introducimos a los jóvenes al mercado laboral formal – mejorando su empleabilidad posterior*)
 2. Mujeres
 - (*muchas mujeres en empleos informales son jefas de hogar sin otras opciones – ofrecemos una opción real*)
 3. Personas de 55+ años
 - (*promedio búsqueda laboral: 9+ meses; podrían perfectamente trabajar formalmente este período*)
 4. Personas con más de 1 año de desempleo
 - (*actualmente 120.000 personas; - que además son en gran medida mujeres y 50+*)
-

PROPUESTA 2 – Contener el desempleo tempranamente (asociación sector público y privado)

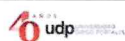
Ofrecer a trabajadores que avisan en la AFC la pérdida de su empleo nuevas oportunidades laborales (en el acto)

Personas que se dirigen a la AFC para cobrar su seguro de cesantía, reciben ofertas laborales formales y “adecuadas” directamente a su celular, respetando:

- La comuna en que viven
 - El rango de su sueldo histórico
 - Industria similar o afín
 - ... minimizando así su tiempo de desempleo y de 5 pagos del Fondo Cesantía Solidario
-



Gracias!



VI. Conclusiones

Este estudio entrega nueva evidencia respecto al trabajo realizado bajo el formato de tercerización laboral, buscando aportar insumos para que las discusiones laborales puedan apoyarse con cifras y antecedentes concretos.

El análisis da cuenta de que los trabajadores asalariados que se desempeñan en formatos de tercerización laboral tienen mejores indicadores de formalidad laboral en comparación a sus contrapartes que tienen acuerdos o están contratados directamente con el empleador con que trabajan. Esto no es casualidad, sino que está estrechamente ligado a nuestro diseño legal que estipula figuras de responsabilidad compartida en las modalidades de subcontratación y de trabajo en el régimen de servicios transitorios, implicando que existe un agente adicional -en comparación a las relaciones bilaterales- que está obligado a velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores. Sin embargo, los empleos tercerizados exhiben una mayor inestabilidad laboral, reflejado en un porcentaje considerablemente menor de contrataciones a plazo indefinido en comparación al segmento de asalariados no tercerizados.

Uno de los aspectos que suele ser controversial respecto a la tercerización es la posibilidad de que los trabajadores que se desempeñan bajo estas modalidades sufran un perjuicio salarial por el mero hecho de estar tercerizados. Este punto requiere evidencia empírica que permita realizar comparaciones controlando por productividad. La evidencia de este estudio da cuenta de que existen brechas salariales entre asalariados tercerizados y no tercerizados, pero su signo depende del nivel de calificación de las ocupaciones que desempeñan. Así, en el segmento de alta calificación se verifica una brecha salarial en desmedro de los trabajadores tercerizados, mientras que lo opuesto ocurre en el segmento de baja calificación, donde la brecha salarial es favorable para estos trabajadores. Por su parte, en el segmento de mediana calificación no se observan brechas salariales entre trabajadores tercerizados y no tercerizados.



Finaliza exposición, el presidente otorga la palabra para consultas.



El consejero Campos consulta sobre los datos de sindicalización de la industria y cuanta capacitación se realiza bajo código SENCE. El señor Guerra señala que la sindicalización es cero pues no se pueden constituir en empresas de servicio transitorio. En el caso de Outsourcing el porcentaje es el general de otros sectores, sobre un 20%, se compromete a remitir cifra exacta.

Sobre capacitación señala que, en estricto rigor, se deben capacitar a todos los trabajadores, un 10% de la nómina conforme lo exige la ley, el porcentaje efectivo es de alrededor del 20%, las cuales no se realizan todas bajo código SENCE.

El consejero Illesca consulta sobre la rentabilidad, pues señala que esta sería de un 2%, solicita explicar tan baja cifra. El señor Guerra aclara que son empresas con fines de lucro, y con un alto número de carga y tendiente a llevar la utilidad al mínimo pues la mayoría opera bajo procesos de licitación.

El vicepresidente consulta porcentaje del sector para optar a subsidios al empleo estatales. El señor Guerra manifiesta que es poco.

Se despiden los expositores, el presidente informa que se analizará por cada consejero(a) la presentación y las propuestas.

3. PROPUESTA DE OBSERVATORIO DE INGRESOS Y COSTOS DE VIDA EXPUESTA POR SR. DIEGO VIDAL, ASESOR MINISTERIAL

El presidente inicia informando que la CPC analizó el tema en su comité ejecutivo, y se resolvió participar en el Observatorio, en el sentido que éste se enmarque en la revisión de la interacción de los actuales subsidios y políticas de ingreso, y que se levante información sobre eficiencia de gasto público y se incorporen métricas sobre productividad y análisis de la situación económica, mercado laboral e indicadores sintéticos.

Considera, la CPC, que el proyecto se mantenga sin publicidad a fin de que no se considere como un espacio para discutir el sueldo mínimo.

La consejera Jara solicita aclarar el alcance de los puntos propuestos. Aclara que el Observatorio no tratará sobre salario mínimo, si puede generar insumos, pero no será materia que trate en su labor, en su objeto de creación.

El presidente, como consejero de la CPC, señala que le preocupa la negociación del salario mínimo. Entiende que siempre la negociación ha sido funcionarios públicos y gobierno, por lo que entienden que, en ese contexto, los empleadores no participan, sin perjuicio de



poder otorgar información o insumos para la negociación. Preocupa, por ejemplo, el diferencial de sueldo que le debe quedar a cada persona, se debe considerar cada sector.

La consejera Berner señala que siempre que se crean estas instancias existe un legítimo temor a sentarse a conversar, pero, aclara, el Observatorio es una instancia técnica, lo que es positivo como base para insumos en cifras que permitan tomar decisiones sobre políticas públicas relevantes.

Invita a que cada sector nombre sus representantes conforme lo técnico de la instancia.

El vicepresidente, en nombre de la CUT, saluda lo resuelto por la CPC.

Toma la palabra el señor Vidal, quien presenta las siguientes láminas.





Observatorio de Ingresos y Costo de Vida de los Trabajadores

Antecedentes: Acuerdo CUT-Gobierno

- Con fecha 28 de mayo de 2024, los ministerios de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social, en representación del Gobierno de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores, firmaron el "Acuerdo sobre materias sociales que afecten a trabajadores y trabajadoras".
- El acuerdo establece la creación del **Observatorio de los Ingresos y Costo de Vida de las y los Trabajadores**, una instancia de carácter técnico y tripartita, que contará con representantes de las organizaciones de **trabajadores, empleadores y el gobierno**, contando de apoyo fiscal para su operación, y cuyo rol será **evaluar el nivel, composición y distribución de los ingresos familiares** de las y los trabajadores, su poder adquisitivo y las condiciones financieras y de bienestar en sus hogares.

Observatorio de Ingresos y Costo de Vida de los Trabajadores

Objetivos del Observatorio de Ingresos y Costo de Vida

- **Objetivo General:** Evaluar el nivel, composición y distribución de los ingresos familiares de las y los trabajadores, su poder adquisitivo y las condiciones financieras y de bienestar en sus hogares, con el fin de generar políticas públicas que apunten a mejorar las condiciones de vida y la equidad social en el país, superando las limitaciones de los indicadores estadísticos actuales
- **Objetivos Específicos:**
 1. Generar un indicador de ingreso disponible familiar de los trabajadores, considerando las remuneraciones y subsidios asociados al trabajo, las brechas de género, los descuentos aplicados, los costos de vida relacionados con la vivienda, el transporte, la alimentación, la salud, el endeudamiento de los hogares y otros factores relevantes, alineándose a los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto al salario adecuado o vital, el que debe permitir a las personas trabajadoras satisfacer sus necesidades básicas y proporcionar un nivel de vida digno considerando las condiciones económicas y sociales de cada país.
 2. Emitir un informe con los resultados del análisis, que sirva como insumo para la discusión del Ingreso Mínimo Mensual en marzo de 2025.
 3. Promover el reconocimiento institucional del observatorio como una instancia técnica permanente, que responda a una política de Estado, con el fin de evaluar permanentemente la situación de ingresos y bienestar de los trabajadores.



Observatorio de Ingresos y Costo de Vida de los Trabajadores

Creación del Observatorio de Ingresos y Costo de Vida

- Mediante resolución del Subsecretario del Trabajo, se creará el "Observatorio de Ingresos y Costo de la Vida de las y los Trabajadores", constituido por tripartitamente por:
 - 3 representantes del gobierno
 - 3 representantes de los trabajadores
 - 3 representantes de los empleadores
- El Observatorio deberá constituirse y comenzar a sesionar a la brevedad, en miras a cumplir con el objetivo de emitir un informe de resultados en marzo de 2025 (4-5 meses de trabajo inicial).
- El Observatorio definirá su funcionamiento interno y metodología de trabajo, pero contará con el apoyo de una Secretaría Técnica, la que a su vez podrá estar integrada por técnicos que representen a cada una de las partes (CUT, CPC y Gobierno).

OBSERVATORIO DE INGRESOS Y COSTO DE VIDA DE LAS Y LOS TRABAJADORES



Consejo Superior Laboral
8 de noviembre de 2024

Se otorga la palabra al Consejo.



La consejera Berner sugiere analizar la calificación socioeconómica de los hogares, debiendo ejecutar las herramientas pertinentes.

Respecto de los representantes, sugiere que el INE forme parte del Observatorio.

El vicepresidente consulta si se debe invitar sólo al INE o al Ministerio de Desarrollo Social también.

El señor Irarrázaval consulta sobre el concepto de ingreso disponible. El entiende que el concepto se refiere al ingreso restante una vez efectuados los descuentos legales, por lo que no se refiere a ahorro. Invita a analizar y buscar un concepto distinto, situación de ahorro y desahorro, por ejemplo, a fin de precisar los datos.

El consejero Illesca consulta si en los estudios se hará la diferenciación por tamaño de empresa, pues las PYMES siempre caen en la trampa del promedio. Consulta si metodológicamente se considerará esta segmentación en el tratamiento de las variables.

El señor Vidal informa que aún no se analiza el mecanismo a aplicar, debiendo el mismo Observatorio resolver aquello, pudiendo considerar el caso de las PYMES, sin perjuicio de que el objeto es el análisis de ingresos particulares.

El presidente invita a los sectores a nominar a sus representantes, tres por sector, y la Secretaría Técnica remitirá una propuesta de funcionamiento.

El consejero Illesca consulta cómo se designarán los tres representantes de los empleadores, el presidente informa que serán dos CPC y uno PYME. Además, se debe considerar un suplente por cada comisionado(a).

El consejero Campos invita que cada sector señale temas a trabajar y los mismos comisionados establezcan la priorización de temas y el cronograma de trabajo y de emisión de un informe.

El consejero Puentes sugiere que el INE conste en el Observatorio como asesoría técnica, y los tres representantes del Gobierno, sean de los Ministerios de Trabajo, Hacienda y Economía.

El señor Vidal reitera que el proyecto de trabajo contempla que el mismo observatorio resuelva estas materias.



El Subsecretario del Trabajo sugiere que la Secretaría Técnica proponga una resolución de creación y se discuta a partir de ese borrador. Se acuerda.

4. PROPUESTA DE CREACIÓN DE COMISIÓN SECTORIAL DE TEMAS DE RIESGOS BIOLÓGICOS

El presidente expone. Propone la designación de especialistas en temas biológicos. La materia se trató en la última Conferencia Internacional del Trabajo. Así, el próximo año se propondrá un convenio sobre la materia, y el objeto de la comisión es que Chile logre una opinión común al momento de tratar la aprobación y redacción del futuro convenio, en la Conferencia del próximo año. La OIT inició este trabajo a partir de la pandemia COVID.

El señor Bobic reitera que el próximo año se someterá a aprobación un convenio sobre la materia. Es necesario acordar una postura frente al instrumento internacional, es relevante, por ejemplo, la distinción entre enfermedades de origen común y aquellas laborales. Se requiere una mirada tripartita.

El vicepresidente informa que el sector trabajadores esta de acuerdo con la creación de la comisión.

Se acuerda.

El presidente informa que cada sector debe remitir a la Secretaría Técnica los representantes de la instancia.

La Secretaria se compromete a informar sobre la propuesta, con mayores antecedentes, sin perjuicio del nombramiento de los representantes.

5. PRESENTACIÓN DE INFORME DE COMISIÓN SECTORIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL, POR SU COORDINADORA, SRA. KAREN PALMA

Toma la palabra la coordinadora de la comisión, saluda a los presentes e inicia la presentación de las siguientes láminas:





Informe Subcomisión Técnica de Implementación del Convenio 190

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Chile



Resumen Ejecutivo

Total de
sesiones

7 sesiones

Total
exponentes

Subsecretaría del Trabajo
Subsecretaría de
Previsión Social
Organización
Internacional del Trabajo
Dirección del Trabajo
Superintendencia de
Seguridad Social
Servicio Civil
Unidad de Relaciones
Internacionales
Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

Total temas
tratados

Cronograma de
trabajo

Convocatorias para
exponer a servicios
públicos

Realización
Seminario
internacional sobre
el Convenio

Seminario Internacional

Objetivos

- Conocer experiencias comparadas
- Conocer procesos de diálogos de la implementación del Convenio
- Conocer experiencia en base al tripartismo
- Conocer ejemplos de aplicación práctica

Expositores

- Sr. Claudio Reyes Subsecretario de Previsión Social;
- Sra. Patricia Roa, Oficial de Programación Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina;
- Sra. Gabriela Rosero, Jefa Oficina ONU Mujeres Chile;
- Sr. Michael Gort, Embajador de Canadá;
- Sr. José Manuel Díaz, Presidente Consejo Superior Laboral;
- Sr. Sergio Paixao, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina;
- Sra. Karen Palma, Consejera Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Vicepresidenta de la Mujer y Equidad de Género CUT, Presidenta de la FENATS Nacional, Coordinadora de la Comisión Sindical Laboral;
- Sr. Gonzalo Bustos, Gerente de Asuntos Regulatorios de la Cámara Chilena de la Construcción, Confederación de la Producción y el Comercio (CPC);
- Sra. Kaira Reece Bernal, Secretaria de Desarrollo Sustentable del Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas, CSA-Confederación Sindical de Trabajadores/as de Las Américas;
- Dra. María del Luján Charruti, Abogada Asesora de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Uruguay;
- Sr. Gerardo Corres, Jefe de la Dirección de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina;
- Sra. Kimberly Thornton, Directora de Asuntos Multilaterales, Ministerio del Trabajo de Canadá;
- Sr. Duncan Shaw, Director Senior de Salud y Seguridad Ocupacional, Ministerio del Trabajo de Canadá;
- Sra. Lourdes Cardina, Oficial de Derechos Humanos COHEP, Organización Internacional de Empleadores.

Acciones comprometidas y detalle de cumplimiento

Institución	Acuerdos	Estado de Cumplimiento
Ministerio del Trabajo	Instruir a las Secretarías Regionales Ministeriales del trabajo y Previsión Social el convocar a los sectores tripartitos a las actividades realizadas en regiones por la implementación de Ley 21.643	Con fecha 26-06-2024 se emite Oficio N° 583 de la Subsecretaría de Previsión Social orientando lo solicitado a las Seremías Regionales
	Apoyo técnico en realización de actividad de difusión organizada por la Central Unitaria de Trabajadores	Con fecha 10 de julio se realiza actividad contando con la participación y apoyo técnico de los siguientes servicios: - Subsecretaría de Previsión Social, división de educación previsional - Dirección del Trabajo - Superintendencia de Seguridad Social.
	Plan de trabajo para abordaje de la Violencia Doméstica desde el ámbito preventivo (artículo 10 Convenio 190)	Con fecha 21-06-2024 se oficia a la Superintendencia de Seguridad Social la elaboración de una propuesta de abordaje desde lo preventivo, según lo indicado en el compromiso. Se encuentra en desarrollo

Acciones comprometidas y detalle de cumplimiento

Servicio	Compromiso	Estado de Cumplimiento
Dirección del Trabajo	Plan de difusión y capacitación interna, que incorpore las áreas de Derechos fundamentales, fiscalización y jurídico.	1.- Se incorporó en el plan anual de capacitación, módulo de enfoque de género. 2.- Capacitaciones realizadas en los meses de junio y julio en el marco de la implementación de la Ley 21.643
Superintendencia de Seguridad Social	Plan de difusión y capacitación para sindicatos. Elaboración protocolo organismos administradores.	En desarrollo Realizado a través de la Circular 3813, publicada el 07 de junio de 2024, en el marco de la implementación de la Ley 21.643
Subsecretaría de Previsión Social	Circular que instruya a los organismos administradores la asistencia técnica que deberán entregar a sus entidades empleadoras adheridas y afiliadas, para que puedan implementar acciones en el contexto del C190. Modificar y/o complementar el Compendio Normativo, en todo lo que se refiere al tema de acoso y violencia en el trabajo y las acciones de promoción y prevención que se deben considerar. Estudio de riesgos psicosociales asociados a la violencia y el acoso.	En ejecución, instrumento licitado y que contará con producto final al 01-08-2024
	Actualización Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo Las reformas al DS 109, de 1968 se encuentran elaboradas y fueron objeto de consulta y en los próximos meses se iniciará su tramitación. D.S. N°40, de 1968, Mintrab, Reglamento sobre Prevención DS 44 publicado el 27 de julio de 2024 de Riesgos Profesionales, art. 2 del CT. En el nuevo reglamento para la gestión de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludables se incorporan explícitamente estas normas.	Aprobada y publicada por Resolución N° 2 Se encuentra en toma de razón en Contraloría

Acciones realizadas por la Central Unitaria de Trabajadores y trabajadoras

1.- Estudio de investigación con relación al Convenio 190

- Estudio sobre el convenio 190 en Chile; para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Violencia de género en el trabajo; adecuación e implementación del convenio 190 OIT con foco en diversidades sexuales
- Ley Karin y convenio 190 en Chile: evaluación de brechas, protocolos y recomendaciones para su aplicación en los sectores de educación, salud, transporte e informales

2.- Acciones de difusión del Convenio 190 y la Ley N° 21.643

- Participación y asesorías en distintas instancias de difusión e información de la Ley 21.643 ley Karin, a las afiliadas de la Central Unitaria de Trabajadores
- Campaña comunicacional, respecto a la importancia de la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo y el significado de la adopción del convenio 190
- Creación de capsulas de difusión que abordan principales contenidos de la Ley Karin y del Convenio 190
- Mesa del sector Público, elabora un seguimiento y diversos espacios de difusión del Convenio 190 y de la Ley Karin

3.- Acciones masivas de difusión del Convenio 190 y Ley N° 21.643



Acciones realizadas por la Central Unitaria de Trabajadores y trabajadoras

1.- Estudio de investigación con relación al Convenio 190

- Estudio sobre el convenio 190 en Chile; para la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Violencia de género en el trabajo; adecuación e implementación del convenio 190 OIT con foco en diversidades sexuales
- Ley Karin y convenio 190 en Chile: evaluación de brechas, protocolos y recomendaciones para su aplicación en los sectores de educación, salud, transporte e informales

2.- Acciones de difusión del Convenio 190 y la Ley N° 21.643

- Participación y asesorías en distintas instancias de difusión e información de la Ley 21.643 ley Karin, a las afiliadas de la Central Unitaria de Trabajadores
- Campaña comunicacional, respecto a la importancia de la erradicación de la violencia en el mundo del trabajo y el significado de la adopción del convenio 190
- Creación de capsulas de difusión que abordan principales contenidos de la Ley Karin y del Convenio 190
- Mesa del sector Público, elabora un seguimiento y diversos espacios de difusión del Convenio 190 y de la Ley Karin

3.- Acciones masivas de difusión del Convenio 190 y Ley N° 21.643

Acciones realizadas por el Sector Empleadores/as

Las ramas de la CPC que informaron acciones son: Cámara Chilena de la Construcción, Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo, Sociedad Nacional de Agricultura, Sociedad de Fomento Fabril, SONAMI y CNC.

1. Acciones de difusión del Convenio 190
2. Material explicativo de los alcances de la Ley 21.643 e instrumentos que acompañan la implementación
3. Actividades de Capacitación en diferentes ramas.
4. Comisión Laboral de la CPC, trata en diversas sesiones la temática con participación del Director del Trabajo y la Superintendente de Seguridad Social.
5. Campañas Comunicacionales.





Acciones realizadas por el Ministerio de Economía

1. Se abordaron las implicancias y plazos de implementación de la ley, con énfasis en el impacto que podría tener en empresas de menor tamaño
2. Dos sesiones informativas en el Consejo Consultivo de Empresas de Menor Tamaño, con presentaciones de la Asesora Ministerial de Género de MINTRAB, director de la DT y la Superintendencia de Seguridad Social

Acuerdos de la Subcomisión

1. Seguir realizando actividades de difusión y capacitación para la implementación del Convenio 190, no solo enfocadas en el cumplimiento e implementación de la Ley Karin, sino que también en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, DS 40 y 109 de 1968, DS 44 de 2024, etc.
2. Se establece generar una instancia de trabajo en el marco de las memorias del Convenio 190 para el 2025, que incorpore a diferentes personalidades expertas en la materia a fin de contar con visiones técnicas transversales sobre las materias involucradas en el instrumento internacional. Se menciona a modo de ejemplo la comisión centenario de la Dirección del Trabajo.
3. Establecer un documento elaborado y concordado por la Subcomisión para implementación del convenio 190, donde con acuerdo de las partes se refleje la brecha entre la Ley 21643 "Ley Karin", DS 44, Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Convenio 190, considerando una propuesta para avanzar en su implementación total. Se establece período temporal de inicio para marzo 2025 a fin de contar con mayores insumos y tiempo de implementación de la Ley 21.643.
4. Monitorear la implementación de la ley N° 21.643 con relación a los obstáculos y facilitadores para el cumplimiento de su objetivo, generando vinculación permanente con los organismos encargados de la implementación de la legislación y estableciendo propuesta para la mejora de procesos y procedimientos para su ejecución.
5. Generar un diagnóstico de las diversas realidades del mundo del trabajo, estableciendo instancias de diálogo tripartito desde la Subcomisión con las diversas ramas de la producción y servicios de nuestro país, particularizando en aquellas con realidades y complejidades particulares.
6. Generar un instrumento que nos permita recoger buenas prácticas en materia de erradicación de la violencia en el mundo del trabajo y de abordaje para la implementación de la ley N° 21.643, con el objetivo de replicar y masificar su ejecución.
7. Se acuerda que la coordinación de la subcomisión para el nuevo periodo quedará a cargo de los/as empleadores/as.



Se otorga la palabra.

El comisionado Alvear consulta si se mantienen los mismos representantes o no.

La señora Palma informa que cada sector debe analizar si mantiene o no sus representantes y, además, informa que en el siguiente periodo los empleadores asumirán la coordinación de la Comisión.

El presidente, respecto de la Ley Karin, informa sobre un sistema de capacitación gratuito de la Fundación Chile Mujeres y la ACHS para todas las empresas del país, no sólo a las afiliadas a la ACHS. Invita a revisar el sitio web.

La coordinadora hace presente que también se solicita a la extensión del mandato por un año. Se aprueba.

El comisionado Illesca solicita una instancia de presentación sobre el impacto de la Ley Karin. La coordinadora informa que en enero de 2025 se debe levantar un informe de implementación.

7. VARIOS

- El Subsecretario del Trabajo informa sobre aplicativo de la Dirección del Trabajo para autorización de jornadas excepcionales, sistema que facilita, transparenta y equipara criterios de aprobación, y disminuye los plazos a 30 días, siendo el promedio actual 90 días.
- El Subsecretario informa sobre Plan de Reactivación del Biobío, comunicados acciones desplegadas que permiten cubrir casi un tercio de los ex trabajadores de Huachipato, entre ellos una feria laboral que ofreció casi 500 puestos de trabajo bien calificado.
- El vicepresidente informa sobre la preocupación por inauguración del mega puerto de Perú, respecto a los puestos de empleo de puertos chilenos. Solicita que alguien exponga en la próxima sesión sobre el impacto laboral. El presidente señala que es una inquietud válida, se suma a la propuesta.

La consejera Berner sugiere convocar para exponer sobre el corredor bioceánico, que contempla acuerdos con Paraguay, Argentina y Brasil, a fin de dar una mirada macro a la inquietud. Por ello sugiere invitar al Ministerio de Economía. Se aprueba.

- Presidente sugiere convocar al señor Juan Bravo para que exponga sobre cifras de desempleo, se acoge.



ACUERDOS

Luego del debate producido se acuerda por unanimidad de los consejeros y consejeras lo siguiente:

PRIMERO: Aprobar acta de la cuarta sesión ordinaria de fecha 8 de noviembre de 2024.

SEGUNDO: Se aprueba próxima sesión para el 28 de noviembre de 2024 a las 11 horas.

TERCERO: Se aprueba creación de comisión Observatorio de Ingresos y Costos de Vida de los Trabajadores. Cada sector deberá nombrar seis representantes, tres titulares y tres suplentes, informándolos a la Secretaría antes de la sesión del día 28 de noviembre.

La Secretaría deberá remitir propuesta de funcionamiento de la instancia.

CUARTO: Se aprueba la creación de la comisión sobre temas de riesgos biológicos. Cada sector deberá nombrar seis representantes, tres titulares y tres suplentes, informándolos a la Secretaría antes de la sesión del día 28 de noviembre.

La Secretaría deberá remitir propuesta de funcionamiento de la instancia.

QUINTO: Se aprueba convocar a representante del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a fin de exponer sobre proyecto del corredor Bioceánico. El consejero Puentes realizará tales gestiones, informándole a la Secretaría.

SEXTO: Se aprueba convocar para próxima sesión al señor Juan Bravo, a exponer sobre desempleo. CPC esta a cargo de confirmar asistencia.

SÉPTIMO: Se aprueba informe de la Comisión Sectorial para la Implementación del Convenio 190 OIT, y se acoge solicitud de prorrogar por 12 meses su mandato. Para lo anterior, cada sector informará a la Secretaría si ratifica o no a sus representantes en la instancia, nombrando los nuevo, en caso de haberlos.



JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE

JEANNETTE JARA ROMÁN
CONSEJERA

MARCOS ILLESCA CAMPOS
CONSEJERO

ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO

HEIDI BERNER HERRERA
CONSEJERA

ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO





Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral