



## ACTA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA 2025

En Santiago, a 10 de enero de 2025, a las 12.00 horas, se celebró **la primera sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2025, registrándose la asistencia de la señora Presidenta, doña Susana Jiménez Schuster, y el señor vicepresidente, don José Manuel Díaz Zavala; y los Consejeros y Consejeras, don Claudio Reyes Barrientos en representación de la consejera Jara; doña Heidi Berner Herrera; don David Acuña Millahueique; don Esteban Puentes Encina; don Marcos Illesca; y doña Macarena Letelier.

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.

Asisten como expositores invitados, don Pablo Zenteno, Director Nacional del Trabajo; don Rodrigo Krell, secretario ejecutivo de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad; y don Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; doña Laura Vásquez, Subdirectora Nacional del Trabajo; doña Natalia Pozo, jefa del Departamento Jurídica de la Dirección del Trabajo; don Gonzalo Tassara, jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo; doña Maria del Pilar Cruz, Coordinadora de Microeconomía del Ministerio de Hacienda; don Pedro Contador, de la Subsecretaría de Previsión Social; don Jorge Millaquén, jefe de Gabinete de la señora Ministra del Trabajo y Previsión Social; 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. Lectura de acta sesión anterior. Se adjunta borrador.
2. Informe evaluación semestral Ley N° 21.643. Presenta Director del Trabajo don Pablo Zenteno.
3. Exposición de Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, sobre la evolución, diagnóstico y recomendaciones de la productividad laboral en Chile, participa don Rodrigo Krell, Secretario Ejecutivo de la CNEP y Economista Investigador.
4. Exposición DS 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 2024, que aprueba nuevo reglamento para la gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Expone Subsecretario de Previsión Social, don Claudio Reyes Barrientos.



5. Varios.
  - a. Programación de sesiones CSL 2025

## II. ASUNTOS TRATADOS

### 1. LECTURA DE ACTA SESIÓN ANTERIOR. SE ADJUNTA BORRADOR

Atendido las modificaciones requeridas al acta, la secretaría técnica sugiere aprobar el acta pero que sea suscrita en la próxima sesión incorporando los cambios requeridos.

La presidenta consulta sobre la periodicidad y hora de las sesiones, que se continúe con la dinámica de ser los terceros viernes de cada mes, de 12 a 14 horas. Se aprueba.

El Subsecretario de Previsión Social solicita la palabra, informa que asiste en representación de la consejera Jeannette Jara. Luego expone brevemente todas las medidas adoptadas para la implementación de la ley Karin. Destaca que la norma está logrando un cambio cultural de todas las partes, permeando a toda la sociedad.

El vicepresidente saluda a la presidenta en su primera reunión y recuerda el ánimo de la CUT de fortalecer la instancia.

### 2. INFORME EVALUACIÓN SEMESTRAL LEY N° 21.643. PRESENTA DIRECTOR DEL TRABAJO DON PABLO ZENTENO

Se otorga la palabra al señor Director Nacional del Trabajo, quien saluda al consejero y presenta a su equipo: Doña Laura Vásquez, Subdirectora Nacional del Trabajo; doña Natalia Pozo, jefa del Departamento Jurídica de la Dirección del Trabajo; y don Gonzalo Tassara, jefe del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Luego expone las siguientes láminas:



**LEY  
KARIN** 

**NO ES TALLA, ES LEY.**

Informe Semestral Dirección del Trabajo al 31 de diciembre 2024

GOBIERNO DE CHILE CHILE AVANZA CONTIGO

## ELEMENTOS DE CONTEXTO



-  **DIALOGO SOCIAL:**  
Proceso estructurante del Convenio 190.
-  **CONSEJO SUPERIOR LABORAL:**  
Rol preponderante en la ratificación e implementación del Convenio 190 (Sub comisión).
-  **OBJETIVOS DE LA LEY KARIN:**  
Acuerdo transversal en el mundo del trabajo.

GOBIERNO DE CHILE CHILE AVANZA CONTIGO



## MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY



- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social encabezó **515** actividades informativas a nivel nacional sobre la Ley Karin. En estas 515 actividades se capacitaron **39.637** personas.
- La Subsecretaría de Previsión Social, la Subsecretaría del Trabajo, la Dirección del Trabajo, y la Superintendencia de Seguridad Social, realizaron un total de **157** actividades informativas en el territorio, abarcando con ello a **17.898** personas capacitadas.
- Las secretarías regionales ministeriales del Trabajo desarrollaron 358 actividades a lo largo del país, cubriendo un total de 21.739 personas capacitadas.
- La Dirección del Trabajo emitió Dictámenes, instrucciones, capacitó a funcionarias y funcionarios, destinó equipos de trabajo, y está en proceso de contratación de 50 nuevas plazas, en refuerzo de las líneas operativas, gestión y fiscalización de materias asociadas a la Ley Karin.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## ESPÍRITU DE LA LEY KARIN



- **Los resultados a cinco meses de la implementación de la Ley Karin muestran que es una norma:** esperada, importante y necesaria para erradicar el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- **Ley Karin se está haciendo responsable de una problemática social,** colocando foco en la prevención y en la responsabilidad de las empresas y órganos del Estado de contar con protocolos para poder detener este tipo de conductas.
- **Ley Karin no parte desde cero.** Esta norma viene a fortalecer la legislación que penalizaba y sancionaba conductas de acoso laboral reiteradas. Con Ley Karin no es necesario que la conducta sea reiterada, sólo basta una vez y amplía las definiciones a acoso sexual, violencia en el trabajo, conductas incívicas y sexismo.
- **Ley Karin tiene como finalidad generar un cambio en la cultura** organizacional donde prime el respeto, las relaciones laborales sanas y garantizar espacios seguros en el trabajo.
- **Hay que recordar que detrás de cada denuncia no hay un número, sino una persona que necesita atención** y apoyo constante mientras se realiza el procedimiento de investigación.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



## CANALES DE INGRESO DE DENUNCIAS

**LEY  
KARIN** ✓  
NO ES TALLA, ES LEY.

**21.864** ›  
Denuncias

Canal de Ingreso	Cantidad
Canal Presencial	8.299 (38%)
Canal web	8.997 (41%)
Derivaciones de empleador	4.568 (21%)

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## CLASIFICACIÓN DE DENUNCIAS

**LEY  
KARIN** ✓  
NO ES TALLA, ES LEY.

**21.864** ›  
Denuncias

Estado	Cantidad
Clasificadas Ley Karin	9.151 (42%)
No clasificadas Ley Karin	7.679 (35%)
Pendientes de clasificación	5.034 (23%)

Fiscalizaciones: **326 fiscalizaciones** (agosto-diciembre). Se multó al menos una materia fiscalizada en **288** de éstas. / **323** multas por incumplimiento de protocolo de prevención.

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



## ESTADO DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS Clasificadas como Ley Karin



Estado	Cantidad
Clasificadas Ley Karin	9.151
Por activar proceso de fiscalización	5.347 (58%)
Proceso de fiscalización activo	3.804 (42%)
Fiscalización terminada	957
En etapa de fiscalización	2.847

De Fiscalizaciones terminadas (957) en un 27,8% (266) se constató vulneración. En un 72,2% (691) no se constató.

## PRINCIPALES HALLAZGOS, 1 DE AGOSTO AL 31 DE DICIEMBRE



Quienes más denuncian: mujeres  
**67,8 %**



Principal causa de denuncia: Acoso Laboral  
**86,7%**



En la **Región Metropolitana se concentra la mayor cantidad de denuncias** (28,7%) seguida de Valparaíso (14,7%), La Araucanía (7,2%) y Antofagasta (6,0%). Las regiones con menos denuncias son Arica y Parícuta (0,8%), Aysén (2,5%) y Los Ríos (2,9%).



Respecto a los sectores productivos donde se presentan más denuncias, son: **Comercio al por mayor y al por menor (19,6%)**, Enseñanza (13,5%); actividades de servicios administrativos y de apoyo (11,9%); y Actividades de alojamiento y servicios de comida (8,4%).

## INGRESOS DE DENUNCIAS POR TAMAÑO DE EMPRESAS

LEY  
**KARIN** ✓  
NO ES TALLA, ES LEY.

Tamaño	Porcentaje
Grande	50%
Mediana	18%
Pequeña	19%
Microempresa	10%
S/I	3%

## DERIVACIONES DESDE EMPLEADOR POR TAMAÑO DE EMPRESAS

LEY  
**KARIN** ✓  
NO ES TALLA, ES LEY.

**21%** >

DENUNCIAS DERIVADAS  
POR EMPRESAS A LA DT

Tamaño	Porcentaje
Grande	69%
Mediana	17%
Pequeña	10%
Microempresa	3%
S/I	2%

## GRANDES EMPRESAS, UN DESAFÍO CONJUNTO

LEY  
KARIN   
NO ES TALLA, ES LEY.

### DENUNCIAS INVESTIGADAS POR LAS EMPRESAS

6.951 empresas han iniciado investigaciones internas

Tamaño	Porcentaje
Grande	72%
Mediana	16%
Pequeña	8%
Microempresa	2%
S/I	1%

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## DESAFÍOS DE LA IMPLEMENTACIÓN

LEY  
KARIN   
NO ES TALLA, ES LEY.



**Elevar el conocimiento entre empleadores, trabajadores y trabajadoras** sobre los alcances de la Ley, los mecanismos de prevención, los procedimientos internos de investigación y sanción.



**Generar acciones para que se adopten medidas preventivas, cumpliéndose con el principal objetivo de la Ley: La Prevención.**



**Analizar e investigar las razones de las Grandes Empresas para derivar las denuncias a la Dirección del Trabajo.**

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



LEY  
KARIN

NO ES TALLA, ES LEY.

[www.leykarinparachile.cl](http://www.leykarinparachile.cl)

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

Se entrega a los consejeros y consejeras copia del informe elaborado por la Dirección, resumido en la presentación:



Informe de denuncias por “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo” ingresadas entre 1° agosto y 31 de diciembre en la Dirección del Trabajo<sup>1</sup>

**LEY**  
**KARIN**   
**NO ESTALLA, ES LEY.**

<sup>1</sup> Artículo tercero transitorio del Decreto Supremo N°21 de 26 de mayo 2024.



## ÍNDICE

I.	Introducción .....	3
II.	Descripción de etapas y caracterización de las denuncias .....	4
	1. Descripción de etapas .....	4
	1.1 Etapa de recepción de solicitudes de denuncias .....	4
	1.2 Etapa de clasificación de solicitudes de denuncias .....	4
	1.3 Etapa de ingreso para tramitación .....	5
	1.4 Etapa de tramitación .....	5
	2. Caracterización de denuncias Ley Karin ingresadas para tramitación .....	6
	3. Cantidad de avisos de derivaciones registradas por el empleador .....	12
	4. Cantidad de avisos de inicio de investigación "Ley Karin" registradas por el empleador .....	13
	5. Fiscalizaciones y sanciones de materias relacionadas con la normativa laboral respecto a la Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo N°21.643: Ley Karin.....	14





## I. Introducción

El siguiente informe contiene información de las denuncias recibidas por vulneración de derechos fundamentales asociada a Acoso Laboral, Acoso Sexual y Violencia en el Trabajo (Ley Karin) durante 01 agosto 2024 y el 31 diciembre 2024, en lo referente a las etapas de recepción, ingreso y tratamiento de estas, en virtud de lo dispuesto por el artículo tercero transitorio del Decreto Supremo N°21 de 26 de mayo 2024.

En este contexto, en primer lugar, se hace una descripción de las diferentes fases de este proceso, detallando las cantidades y proporciones de denuncias recepcionadas y que van pasando por las distintas fases del proceso, siendo derivadas en algunos casos a otras instancias dentro de la DT, o continuando con su tratamiento investigativo como denuncias por materia Ley Karin, de ser el caso correspondiente.

Luego, se realiza un análisis de las denuncias ya inyectadas al sistema DT plus para su tratamiento en materia inspectiva, en términos de región, rama actividad económica, tipo de vulneración denunciada y sexo de la persona denunciante, para con esto tener una suerte de caracterización de las denuncias recibidas.



## II. Descripción de etapas y caracterización de las denuncias

### 1. Descripción de etapas

#### 1.1 Etapa de recepción de solicitudes de denuncias

Corresponde a la etapa en que la Dirección del Trabajo recibe la solicitud de denuncia por Ley Karin, para su tramitación, por medio de alguno de los siguientes canales:

- **Canal Presencial:** el trabajador/a ingresa, con la colaboración de un asistente laboral, una presunta denuncia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin) en cualquiera de las Oficinas Comunes o Provinciales del Trabajo.
- **Canal Digital:** el trabajador/a ingresa una denuncia a través del portal MiDT, en la cual se selecciona como materia denunciada "Vulneración de Derechos Fundamentales / Ley Karin".
- **Derivación de empleador:** Este canal se activa cuando el empleador recibe una denuncia que el trabajador/a realiza ante él, pero la deriva a la Dirección del Trabajo junto a los antecedentes necesarios para su tramitación por medio del portal Trámites Jurídicos dispuesto por la DT.

En total por estos tres canales se recibieron un total de 21.864 solicitudes de denuncias por Ley Karin hasta el 31 de diciembre de 2024, considerando tanto las interpuestas directamente por los trabajadores/as y las derivadas desde el empleador.

#### 1.2 Etapa de clasificación de solicitudes de denuncias

Corresponde a la etapa donde se revisan las solicitudes de denuncias ingresadas y se determina, en base al ordenamiento jurídico vigente, la consistencia del relato y los antecedentes aportados por el denunciante, si corresponde que la denuncia sea tramitada como una denuncia de acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin), y en el caso que no corresponda ser tramitada como Ley Karin, se gestione y/o informe al trabajador/a, según corresponda.

En el caso que la denuncia no corresponda a acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo (Ley Karin), se realizan alguna de las siguientes acciones:

- a. **Derivación a fiscalización ordinaria:** Es una denuncia que, por su relato, corresponde realizar una fiscalización por infracción a las normativas laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo, no coincidiendo con materias relativas a las contempladas por la Ley Karin.
- b. **Derivación a fiscalización como denuncia por vulneración a derechos fundamentales (no Ley Karin):** Corresponde a una denuncia que, por su relato, alude a una vulneración a Derechos Fundamentales distintas a Ley Karin, como por ejemplo el respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia o la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.



- c. No se ingresa la denuncia y se notifica al trabajador/a: Esto puede ocurrir por diversos motivos entre ellos por falta de antecedentes mínimos en la denuncia, por ser presentada por funcionario público, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos, por la causa ya estar judicializada o por no contar con relación laboral vigente.
- d. No se ingresa la denuncia y se notifica al empleador (derivaciones de investigación): Esto puede ocurrir por diversos motivos entre ellos por falta de antecedentes mínimos en la denuncia, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos, por estar terminada la relación laboral, por el relato no dar cuenta de una vulneración de derechos tipificada en la Ley Karin, entre otras.
- e. Descartadas por motivos diversos: entre ellos los más frecuentes tienen que ver con duplicidades, errores de ingreso, errores de etiquetado en los sistemas, entre otras.

Producto de esta etapa, de las 21.864 un total de 9.151 solicitudes de denuncias (ingresadas hasta el 31 de diciembre) han sido clasificadas como Ley Karin (42%), mientras que 7.679 (35%) no lo fueron, siendo derivadas de acuerdo a lo señalado anteriormente. Por su parte, el 5.034 (23%) de estas denuncias se encuentra aún en etapa de clasificación.

### 1.3 Etapa de ingreso para tramitación

Corresponde a la etapa en la cual el coordinador jurídico, abogado/a y/o jefe de oficina realiza la revisión y análisis jurídico de las denuncias de Ley Karin, para asignar la materia que corresponde investigar, que puede ser acoso laboral, acoso sexual y/o violencia en el trabajo y, finalmente, ingresar la denuncia al sistema DTPlus para activar el proceso de fiscalización.

De la acuerdo a la información que se maneja, un 58% (5.347) de las denuncias ingresadas hasta el 31 de diciembre y clasificadas como Ley Karin se encuentran en esta etapa.

### 1.4 Etapa de tramitación

Corresponde a la etapa en que la denuncia ya ha sido ingresada al Sistema DTplus activando el proceso de fiscalización.

De acuerdo a lo que se puede observar de los datos recabados, un 42% (3.804) de las denuncias ingresadas hasta el 31 de diciembre y clasificadas como Ley Karin se encuentran en esta etapa. Así mismo, se puede señalar que de este universo un total de 957 denuncias, correspondientes al 25% se encuentran con la etapa de investigación ya terminada, mientras que 2.847 denuncias, correspondientes al 75%, se encuentran aún en etapa de investigación.

Además, de las denuncias con su proceso de tramitación terminado (957), en un 27,8% (266) se constató la vulneración, mientras que en un 72,2% (691) no se constató la vulneración.



**2. Caracterización de denuncias Ley Karin ingresadas para tramitación**

En términos de sexo, se puede observar que la gran mayoría de las denuncias han sido interpuestas por mujeres, con un 67,8% del total de los casos. Un 30,5% de las denuncias fueron interpuestas por hombres, y en un 1,7% de los casos el sexo no fue declarado.

Cuadro 2.1: Cantidad de denuncias ingresadas a tramitación como vulneración a la normativa laboral en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según sexo del/la denunciante. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024

Sexo	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Femenino	604	60,3%	423	60,1%	574	65,38%	402	69,75%	416	67,26%	2.579	67,8%
Masculino	291	29,1%	192	30,9%	295	33,60%	200	28,94%	182	29,69%	1.160	30,5%
No declarado	26	2,6%	6	1,0%	9	1,03%	9	1,30%	15	2,45%	65	1,7%
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>878</b>	<b>100%</b>	<b>691</b>	<b>100%</b>	<b>613</b>	<b>100%</b>	<b>3.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT



Por su parte, según tamaño de empresa podemos ver que en un 50% de las denuncias estas corresponden a la gran empresa, un 18% a la mediana y un 29% a la micro o pequeña empresa. Para el 3% de los casos no se posee información, en tanto no fueron encontradas en la base de datos de la AFC, desde la cual se extrajo la información del tamaño de empresa.

Cuadro 2.1: Cantidad de denuncias ingresadas a tramitación como vulneración a la normativa laboral en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según tamaño de la empresa donde trabaja el denunciante. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024

Tamaño empresa	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Microempresa	102	10%	64	10%	85	10%	69	10%	71	12%	391	10%
Pequeña Empresa	155	15%	139	22%	184	21%	123	18%	106	17%	707	19%
Mediana Empresa	191	19%	108	17%	143	16%	124	18%	113	18%	679	18%
Gran Empresa	522	52%	298	48%	441	50%	350	51%	306	50%	1.917	50%
Sin información	31	3%	12	2%	25	3%	25	4%	17	3%	110	3%
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>878</b>	<b>100%</b>	<b>691</b>	<b>100%</b>	<b>613</b>	<b>100%</b>	<b>3.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT y BEDD AFC Julio 2024



En lo referente a la variable región, vemos que una significativa mayoría de los casos se concentra en la Región Metropolitana, con un 28,7% de los casos. Las regiones que le siguen en cantidad de casos son la de Valparaíso (14,7%), Araucanía (7,2%) y Antofagasta (6,0%). Las regiones con menos denuncias son: Arica y Parinacota, Aysén y Los Ríos.

Cuadro 2.2: Cantidad de denuncias ingresadas a tramitación como vulneración a la normativa laboral en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según región de ingreso de la solicitud. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024

Región	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Arica y Parinacota	6	0,6%	5	0,0%	10	1,1%	5	0,7%	6	1,0%	32	0,8%
Tarapacá	19	3,9%	27	4,3%	25	2,8%	39	5,6%	27	4,4%	157	4,1%
Antofagasta	67	6,7%	51	8,2%	52	5,9%	32	4,6%	27	4,4%	229	6,0%
Atacama	49	4,9%	13	3,7%	25	2,8%	32	4,6%	16	2,6%	145	3,8%
Coquimbo	49	4,9%	19	3,2%	57	6,5%	33	4,6%	19	3,1%	177	4,7%
Valparaíso	84	8,4%	89	14,3%	101	11,5%	135	19,5%	150	24,5%	559	14,7%
Metropolitana	351	35,1%	176	28,3%	258	29,0%	160	23,2%	148	24,1%	1.090	28,7%
O'Higgins	60	6,0%	20	4,5%	24	2,7%	20	2,9%	20	4,6%	168	4,4%
Maule	33	3,3%	20	4,5%	43	4,9%	31	4,5%	22	3,6%	157	4,1%
Ñuble	22	2,2%	22	3,5%	31	3,5%	35	5,1%	43	7,0%	153	4,0%
Biobío	59	5,9%	26	4,2%	64	7,3%	11	1,6%	2	0,3%	162	4,3%
Araucanía	52	5,2%	43	6,9%	62	7,1%	66	9,6%	51	8,3%	274	7,2%
Los Ríos	28	2,8%	16	2,6%	28	3,2%	21	3,0%	18	2,9%	111	2,9%
Los Lagos	35	3,5%	20	4,5%	29	3,3%	16	2,3%	22	3,6%	130	3,4%
Aysén	22	2,2%	14	2,3%	23	2,6%	25	3,6%	11	1,8%	95	2,5%
Magallanes	37	3,7%	26	4,2%	49	5,6%	30	4,3%	23	3,8%	165	4,3%
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>878</b>	<b>100%</b>	<b>691</b>	<b>100%</b>	<b>613</b>	<b>100%</b>	<b>3.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT

Respecto del análisis de las denuncias según sector económico, vemos que casi la quinta parte de las mismas (19,6%) se han realizado por trabajadoras/as del sector comercio, a este sector económico le los sectores de enseñanza (13,5%) y de "Actividades de servicios administrativos y de apoyo" con un 11,9%, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (8,4%) y de industria manufacturera con un 6,1% de las denuncias.

**Cuadro 2.3: Cantidad de denuncias ingresadas a tramitación como vulneración a la normativa laboral en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según rama de actividad económica de la empresa. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024**

Rama Actividad Económica	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	18	1,0%	14	2,3%	16	1,0%	18	2,6%	15	2,4%	81	2,1%
Explotación de minas y canteras	6	0,6%	4	0,6%	4	0,5%	4	0,6%	7	1,1%	25	0,7%
Industria manufacturera	67	6,7%	40	6,4%	57	6,5%	39	5,6%	30	4,9%	233	6,1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3	0,3%	1	0,2%	0	0,0%	2	0,3%	0	0,0%	6	0,2%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales; gestión de desechos y descontaminación	6	0,6%	6	1,0%	5	0,6%	4	0,6%	6	1,0%	27	0,7%
Construcción	55	5,5%	10	2,9%	27	3,1%	30	4,3%	24	3,9%	154	4,0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	192	19,2%	120	19,3%	175	19,9%	142	20,5%	115	18,0%	744	19,6%
Transporte y almacenamiento	57	5,7%	23	3,7%	42	4,8%	28	4,1%	42	6,9%	192	5,0%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	85	8,5%	55	8,9%	72	8,2%	64	9,3%	42	6,9%	318	8,4%
Información y comunicaciones	10	1,0%	3	0,5%	4	0,5%	1	0,1%	4	0,7%	22	0,6%
Actividades financieras y de seguros	29	2,9%	16	2,6%	16	1,8%	10	1,4%	5	0,8%	76	2,0%
Actividades inmobiliarias	6	0,6%	5	0,8%	4	0,5%	3	0,4%	1	0,2%	19	0,5%



Rama Actividad Económica	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Actividades profesionales, científicas y técnicas	37	3,7%	14	2,3%	19	2,2%	19	2,7%	16	2,6%	105	2,6%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	120	12,0%	74	11,9%	117	13,3%	72	10,4%	71	11,6%	454	11,9%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3	0,3%	10	1,6%	9	1,0%	2	0,3%	5	0,8%	29	0,8%
Enseñanza	115	11,5%	75	12,1%	124	14,1%	103	14,9%	90	16,0%	515	13,5%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	44	4,4%	24	3,9%	31	3,5%	27	3,9%	25	4,1%	151	4,0%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	7	0,7%	12	1,9%	11	1,3%	5	0,7%	4	0,7%	39	1,0%
Otras actividades de servicios	37	3,7%	31	5,0%	36	4,1%	36	5,2%	24	3,9%	164	4,3%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	4	0,4%	5	0,8%	4	0,5%	7	1,0%	3	0,5%	23	0,6%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Actividades no especificadas y otras	100	10,0%	71	11,4%	105	12,0%	75	10,9%	76	12,4%	427	11,2%
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>876</b>	<b>100%</b>	<b>691</b>	<b>100%</b>	<b>613</b>	<b>100%</b>	<b>3.504</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT.



En lo referente al tipo de vulneración denunciado, una inmensa mayoría (86,7%) corresponde a acoso laboral, seguido por un 6,7% de los casos en que la denuncia es por violencia en el trabajo y un 6,6% en que corresponde a acoso sexual.

Cuadro 2.4: Cantidad de denuncias ingresadas a tramitación como vulneración a la normativa laboral en "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo", según materia. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024

Materia	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Vulneración derechos acoso laboral - ley Karin (general)	877	87,6%	542	87,3%	764	87,0%	599	86,7%	517	84,34%	3.299	86,7%
Vulneración derechos acoso sexual - ley Karin (especial)	72	7,2%	38	6,1%	58	6,6%	42	6,1%	40	6,53%	250	6,6%
Vulneración derechos violencia en el trabajo - ley Karin (general)	52	5,2%	41	6,6%	56	6,4%	50	7,2%	56	9,14%	255	6,7%
<b>Total</b>	<b>1.001</b>	<b>100%</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>878</b>	<b>100%</b>	<b>691</b>	<b>100%</b>	<b>613</b>	<b>100%</b>	<b>3.804</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT.



A modo de conclusión, se puede señalar que las denuncias por Ley Karin ingresadas durante el 1° de agosto y el 31 de diciembre 2024 fueron primordialmente presentadas por mujeres, se concentraron en la Región Metropolitana, Valparaíso, La Araucanía y Antofagasta, en los rubros del comercio, enseñanza, actividades de servicios administrativos y de apoyo, actividades de alojamiento y de servicio de comidas e industria manufacturera. Además, la inmensa mayoría de las denuncias fueron realizadas por acoso laboral.

### 3. Cantidad de avisos de derivaciones registradas por el empleador (hasta 31 de diciembre 2024)

Respecto de las derivaciones de denuncias realizadas por el empleador (dato ya considerado en el universo de denuncias de la DT, en la etapa de recepción de denuncias), se puede observar que estas se concentran en la gran empresa (69%), no corroborándose la hipótesis de que estas pudieran estar siendo realizadas mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas, es decir, aquellas que tienen menos capacidades para realizar estos procesos investigativos. El total de derivaciones por parte de empleadores, hasta el 31 de diciembre de 2024, ascendió hasta las 4.568.

Cuadro 3.1: Cantidad de ingresos de derivación de investigación desde empresas a la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024

Materia	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción	Cantidad	Proporción
Microempresa	33	3%	17	2%	39	4%	20	3%	30	3,75%	147	3%
Pequeña Empresa	92	8%	80	10%	99	10%	90	11%	73	9,13%	434	10%
Mediana Empresa	183	17%	110	13%	196	20%	157	19%	132	16,50%	778	17%
Gran Empresa	775	71%	621	74%	633	64%	550	66%	550	68,75%	3.137	69%
Sin información	14	1%	13	2%	17	2%	13	2%	15	1,88%	72	2%
<b>Total</b>	<b>1.097</b>	<b>100%</b>	<b>841</b>	<b>100%</b>	<b>984</b>	<b>100%</b>	<b>846</b>	<b>100%</b>	<b>800</b>	<b>100%</b>	<b>4.568</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT y BDDO AFC



**4. Cantidad de avisos de inicio de investigación "Ley Karin" registradas por el empleador (hasta 31 de diciembre 2024)**

Respecto a los avisos de inicio de investigación realizados por las empresas a la DT, tenemos que hasta el 31 de diciembre fueron 6.951, concentrándose en casi tres de cada cuatro casos en la gran empresa. Al final de estos procesos de investigación la DT deberá pronunciarse sobre los informes realizados por las empresas en los términos del artículo 211-C del Código del Trabajo.

Cuadro 4.1: Cantidad de avisos de inicio de investigación Ley Karin realizados por empresas en la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024

Materia	Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre		Total	
	Cantidad	Proporción										
Microempresa	11	1%	14	1%	30	2%	23	1%	34	2,25%	112	2%
Pequeña Empresa	80	6%	71	6%	140	9%	140	9%	111	7,43%	542	8%
Mediana Empresa	181	16%	163	15%	276	17%	250	17%	246	16,51%	1.124	16%
Gran Empresa	881	75%	832	76%	1.200	72%	1.117	72%	1.060	71,92%	5.090	72%
Sin información	13	1%	10	1%	12	1%	20	1%	28	1,90%	83	1%
<b>Total</b>	<b>1.166</b>	<b>100%</b>	<b>1.090</b>	<b>100%</b>	<b>1.658</b>	<b>100%</b>	<b>1.558</b>	<b>100%</b>	<b>1.479</b>	<b>100%</b>	<b>6.951</b>	<b>100%</b>

Fuente: Registros administrativos DT y SEDD AFC.



**5. Fiscalizaciones y sanciones de materias relacionadas con la normativa laboral respecto a la Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo N° 21.643: Ley Karin.**

Además de las investigaciones realizadas por denuncia a Ley Karin, la Dirección del Trabajo realizó 326 fiscalizaciones entre agosto y diciembre 2024 por materias relacionadas con Ley Karin, donde se multó al menos una materia fiscalizada en 228 de estas, de las cuales se aplicaron 323 multas relacionadas al incumplimiento al protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, no actualización de este, entre otras. Con un total recaudado de \$707.012.346 pesos.

Cuadro 5.1: Cantidad de fiscalizaciones con multas sobre materias relacionadas a "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo" realizadas por la Dirección del Trabajo, materias sancionadas y montos recaudados. Desde 01 agosto 2024 al 31 diciembre 2024

Cantidad de Fiscalizaciones	Cantidad de Fiscalizaciones con Multas	Cantidad de Materias Sancionadas	Valor inicial
326	228	323	\$707.012.346

Nota: una fiscalización puede contener más de una materia fiscalizada y puede sancionar cada materia que detecte infracción en el proceso de fiscalización.  
Fuente: Registros administrativos DT

14

Se otorga la palabra.

La presidenta hace una observación sobre la clasificación entre empresas pequeñas, medianas y grandes. Lo anterior pues al dar a conocer la información se puede entender, erróneamente, que los casos de acoso y violencia son mayores en las grandes empresas, pero lo anterior se debe a la mayor cantidad de personas contratadas, lo que explica la mayor incidencia. Sugiere analizar la forma de socializar los datos, repensando el indicador considerando el número de trabajadores.

Respecto de la derivación de investigaciones a la Dirección del Trabajo, cree que, avanzando en la implementación de la norma, con mayor información, se comenzará a aplicar, cuando se pueda, procesos internos sin derivación, pues quizás las empresas temen una errada investigación.

El consejero Illesca considera que el 50% de las denuncias en las grandes empresas, destaca que los casos son marginales en las PYMES, versus aproximadamente la mitad de las



grandes empresas cuentan con denuncias por ley Karin. Cree pertinente ver casos con relación al RUT de las empresas. Luego, consulta al Director si el organismo tiene capacidad de responder a las exigencias de la aplicación de la norma, la carga de trabajo, y las medidas que adoptarán para ello. Finalmente, informa que, en reunión con las PYMES en el consejo de empresas de menor tamaño, surgieron dudas sobre la labor de las Mutuales, concluyendo que existe un abandono a la PYMES por parte de esas instituciones.

El consejero Puentes agradece la presentación. Señala que al parecer existe un número de denuncias altas, pero existe un bajo número de situaciones finiquitadas versus al número de denuncias, quizás, señala, lo anterior se ha de entender como procesos extensos, por ello consulta qué medidas tomara la Dirección para acelerar los procesos. Pregunta también sobre aquellas denuncias que no se entienden como ley Karin, desea saber cómo se tramitan estas.

La consejera Letelier solicita a la Dirección información sobre las mediaciones pues considera que tienen incidencia entre las denuncias no constatadas, desea saber las herramientas para realizarlas, la posibilidad de que la efectúen terceros u otros mecanismos. La mediación incorporada por la ley tiene una mayor importancia de la que se ha considerado.

El vicepresidente toma la palabra. Destaca que la norma genera mucha expectativa. Del total de investigaciones consulta si existe otro número que contemple las investigaciones internas de las empresas. Luego pregunta si las cifras expuestas consideran los organismos públicos.

La señora Cruz destaca que las cifras de denuncias en sector comercio es alto, pero se debe a que el sector tiene mucho más trabajadores, casi el 20% de la fuerza laboral, al igual que otros sectores con mucha mano de obra, por lo anterior sugiere exponer la tasa. Finalmente consulta si se cuenta con las cifras diferenciadas por género.

El señor Bobic señala que las cifras responden a una norma de reciente aplicación y que abre una nueva cultura al respecto, por ello no deben preocupar tanto. Existe otras lecturas que se deben atender, cantidad de personas por sector, por tamaño de empresa, entre otros. Son situaciones delicadas, que generan muchas expectativas y que se traduce en las altas cifras. Se requiere poner estas materias en la conversación, la lectura plana de los datos puede generar conclusiones erradas.

El señor Subsecretario de Previsión Social informa que las cifras expuestas no consideran el sector público, pero la Subsecretaría si cuenta con esos datos. En el sector público existe un alto nivel de denuncias de mujeres, la mayoría por acoso laboral, que se condice con las



cifras del sector privado. Destaca que en el sector público las denuncias son autoreportadas. Finalmente informa que el 89% de los organismos públicos cuentan con protocolos que exige la ley.

El señor Director del Trabajo agradece las apreciaciones. Señala que el informe es cuantitativo más que cualitativo. Más adelante se puede tener información cualitativa. Recuerda que la Dirección debe ejecutar una plataforma para recepcionar las denuncias, lo que permitirá tener cifras más robustas.

Comparte lo expresado por el señor Bobic, en el sentido que una norma que exige un gran cambio cultural de las empresas. El diseño de la mediación en cuanto derechos fundamentales se considera a posteriori, en otros países es a priori. Quizás se debe analizar tomar estas miradas de que el proceso sea previo, es algo a estudiar, pues la implementación de la norma abrirá materias más profundas. Lo que llama la atención de la Dirección es la estabilidad de las cifras, pero ha pasado poco tiempo desde su aplicación.

Sobre las medidas adoptadas para responder a las exigencias de la norma, destaca que cuentan con mayores recursos otorgados por la ley de presupuestos, además de tomar medidas de gestión interna, nueva distribución de funcionarios y capacitaciones a los mismos. El objeto de la Dirección es lograr una mirada preventiva de la norma.

Sobre la clasificación de las empresas por RUT, señala que efectivamente se puede averiguar el total de denuncias por empresas, destaca que el informe es cuantitativo general conforme lo exige la norma, pero no se pretende un sesgo en la información. Agradece la invitación a exponer.

La presidenta señala que más allá del tamaño de las empresas la norma regula relaciones entre personas trabajadoras, por lo que se agradecen propuestas u observaciones de los sectores.

*Se realiza pausa para efectuar un punto de prensa.*

---

*Se retoma la sesión*

6. EXPOSICIÓN DE COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, SOBRE LA EVOLUCIÓN, DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN CHILE, PARTICIPA DON RODRIGO KRELL, SECRETARIO EJECUTIVO DE LA CNEP Y ECONOMISTA INVESTIGADOR

3.



Se otorga la palabra al señor Krell, quien excusa la asistencia del señor Bergoein. Luego efectúa la siguiente exposición:



## Productividad Laboral en Chile

enero de 2025



## Informe Anual de Productividad

- La Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP) ha sido mandatada por la Presidencia de la República para realizar la medición oficial de la productividad en Chile y proponer medidas orientadas a incrementarla
- Con este fin, la CNEP elabora el Informe Anual de Productividad que presenta cifras de productividad para:
  - Economía agregada
  - Economía agregada sin minería
  - Sectores económicos



## Temario

1. Productividad: ¿Qué es y cómo se calcula?
2. Evolución de la Productividad Total de los Factores
3. Productividad Laboral
4. Dónde poner el acento



## Productividad: ¿Qué es?

- Medida de cuánto producto puede generarse por unidad de factor productivo
  - Mide la eficiencia con la que se utiliza los factores de producción (como capital y trabajo) en una economía para producir
  - Es un medio por el cual se puede aumentar o reducir la producción manteniendo el nivel de factores constantes
- Existen diferentes formas de medir la productividad
  - Productividad laboral
  - Productividad Total de Factores (PTF)

## Productividad Total de Factores (PTF)

- Medida de productividad *multifactorial*
- Muestra cuán productivo es la combinación de trabajo y capital para generar valor agregado (OCDE, 2001)
- Se calcula asumiendo una función de producción que pondere los factores productivos. En nuestro caso, se asume una función Cobb-Douglas (Solow, 1957)

$$Y_t = PTF_t \cdot (\tilde{K}_t)^\alpha (\tilde{L}_t)^{1-\alpha}$$

- Así, la PTF representa la producción que **no se explica por variaciones de los factores**, es decir, es un residuo

$$PTF_t = \frac{Y_t}{(\tilde{K}_t)^\alpha \cdot (\tilde{L}_t)^{1-\alpha}}$$

## Agenda

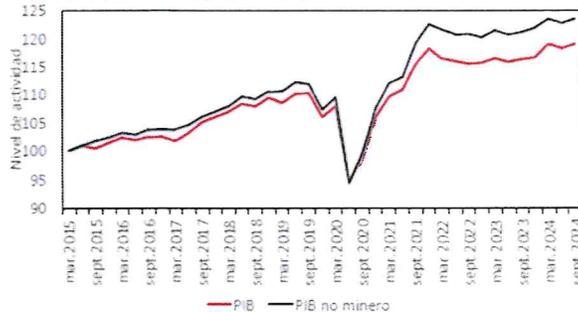
1. Productividad: ¿Qué es y cómo se calcula?
2. Estimación de la PTF en 2024
  - i. Contexto
  - ii. PTF agregada y no minera 2024
  - iii. PTF sectores económicos 2023
3. Productividad Laboral
4. Dónde poner el acento



## Contexto: Principales cifras macroeconómicas

### Producto Interno Bruto

Figura 1: Evolución del PIB (2015.T1 = 100)



Fuente: Elaboración propia en base a Cuentas Nacionales (2024).  
Nota: Cifras desestacionalizadas.

- Para 2024 el BCCh proyecta una variación del PIB de **2,3%**
- Para el PIB no minero, se estima un crecimiento de **2,1%** (Encuesta de Expectativas Económicas, 2024)



## Contexto: Principales cifras macroeconómicas

### Trabajo

Figura 2: Evolución del número de ocupados y horas trabajadas



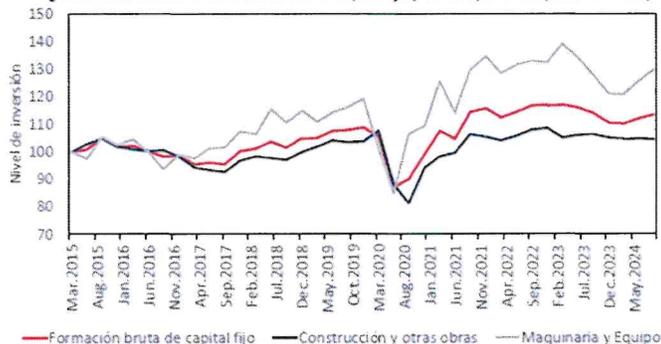
Fuente: Elaboración propia en base a NENE (2024)

- En 2024, las **horas efectivamente trabajadas** aumentaron un **1,3%**
- Margen extensivo: número de ocupados creció un **2,9%**
- Margen intensivo: jornada laboral cayó un **-1,6%**

## Contexto: Principales cifras macroeconómicas

### Stock de Capital Neto

Figura 3: Evolución de la formación bruta de capital fijo y sus componentes (2015.T1 = 100)



Fuente: Elaboración propia en base a Cuentas Nacionales (2024). Nota: Cifras desestacionalizadas.

- Las cifras de stock de capital para 2024 aún no se encuentran publicadas
- Es estimado mediante la ecuación del movimiento del capital
- Se estima que, en 2024, el **stock neto de capital fijo** aumente un **2,8%**

## Agenda

1. Productividad: ¿Qué es y cómo se calcula?
2. Evolución de la Productividad Total de los Factores
  - i. Contexto
  - ii. PTF agregada y no minera
  - iii. PTF sectores económicos 2023
3. Productividad Laboral
4. Pasos a seguir

## Evolución de la PTF

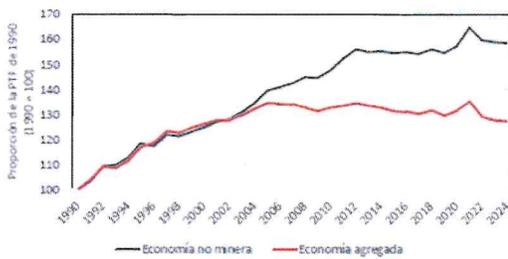
Tabla 1. Variación anual de la Productividad Total de Factores

Periodo	Agregada			Agregada sin minería		
	Ajuste K CNP	Ajuste K DIPRES	Sin Ajustar	Ajuste K CNP	Ajuste K DIPRES	Sin Ajustar
1991-1995	3.2%	3.8%	3.9%	3.4%	4.1%	4.1%
1996-2000	1.5%	1.5%	1.7%	1.1%	1.1%	1.3%
2001-2005	1.3%	1.0%	1.5%	2.2%	2.0%	2.4%
2006-2010	-0.2%	-0.1%	0.4%	1.1%	1.2%	1.7%
2011-2015	-0.2%	-0.2%	0.2%	1.0%	1.0%	1.4%
2016-2020	0.0%	0.2%	0.1%	0.4%	0.6%	0.4%
<b>2021-2024</b>	<b>-0.8%</b>	<b>-0.9%</b>	<b>-0.5%</b>	<b>0.2%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.5%</b>
2021	2.6%	1.6%	2.6%	4.4%	3.3%	4.5%
2022	-4.6%	-4.5%	-3.9%	-3.0%	-2.9%	-2.2%
2023	-1.1%	-1.0%	-1.2%	-0.5%	-0.4%	-0.6%

Fuente: Elaboración propia

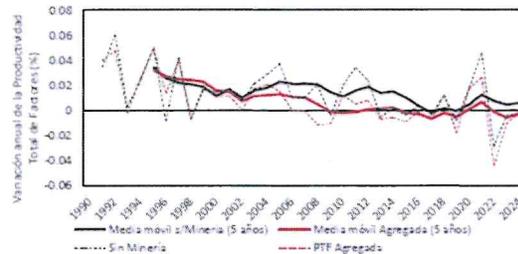
## Breve contexto de la PTF: Productividad estancada

Figura 4: Evolución de la Productividad Total de Factores (1990 = 100%)



Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Variación de la Productividad Total de Factores (media móvil 5 años)



- PTF estancada desde hace casi 2 décadas
- La minería sufre una caída acumulada de la productividad debida a factores estructurales inherentes al sector

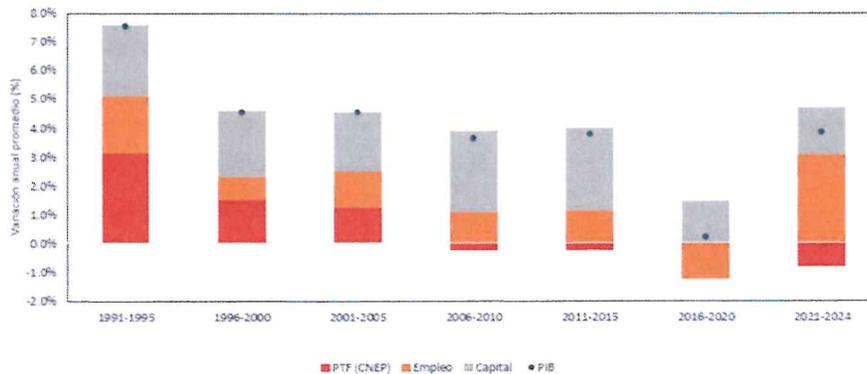


## Contexto: Composición del crecimiento del PIB

$$\Delta PIB = (1 - \alpha) \cdot \Delta \tilde{L} + \alpha \Delta \tilde{K} + \Delta PTF$$

Donde  $\Delta X$  representa la variación del logaritmo natural de X.

Figura 6: Descomposición del crecimiento anual promedio del PIB según quinquenio



Notas: (1) Variación anual promedio calculada en base al promedio geométrico. Fuente: Elaboración propia en base a metodología CNEP (2024)



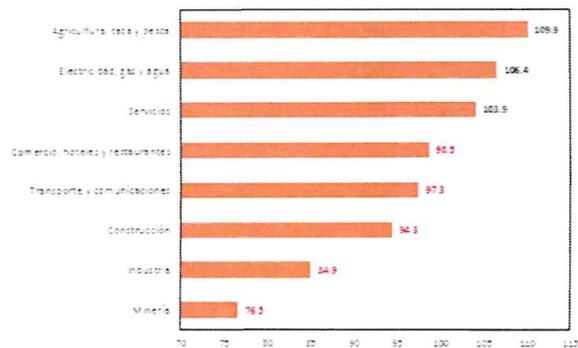
## Agenda

1. Productividad: ¿Qué es y cómo se calcula?
2. Evolución de la Productividad Total de los Factores
  - i. Contexto
  - ii. PTF agregada y no minera
  - iii. PTF sectores económicos 2023
3. Productividad Laboral
4. Dónde poner el acento

## Breve contexto de la PTF sectorial

- La pandemia tuvo efectos heterogéneos en los distintos sectores.
- La recuperación también ha sido disímil. Es necesario analizar la evolución de la PTF sectorial en el mediano/largo plazo:
- En relación a 2019, **tres** sectores han **aumentado** su productividad.
- Por otra parte, **cinco** sectores muestran una productividad **menor** en 2023 que previo a la pandemia.

Figura 7. Índice Productividad Total de Factores CNEP 2023 (2019=100), según sector económico.



Fuente: Elaboración propia en base a metodología CNEP (2024).

## Productividad sectorial

- En línea con la caída de la PTF agregada en 2023 de **-1,1%**, **6 de los 8** sectores económicos **redujeron su PTF**.

Tabla 2: Variación anual de la Productividad Total de Factores según sector económico

	Variación anual (%)							2023
	1991-1995	1996-2000	2001-2005	2006-2010	2011-2015	2016-2020	2021-2023	
Agricultura, caza y pesca	4.7%	1.9%	6.9%	4.8%	3.0%	2.9%	0.4%	-0.5%
Minería	2.4%	7.5%	-9.1%	-8.3%	-8.2%	-2.5%	-10.2%	-5.4%
Industria	3.7%	0.7%	1.0%	-0.3%	-0.2%	-1.3%	-5.2%	-0.8%
Electricidad, gas y agua	8.3%	-1.3%	2.3%	-11.2%	0.9%	-2.7%	5.0%	12.3%
Construcción	2.5%	-2.2%	-1.7%	-7.2%	-2.4%	-1.4%	-1.7%	1.6%
Comercio, hoteles y restaurantes	6.1%	2.3%	3.4%	3.2%	0.9%	0.5%	-3.2%	-5.3%
Transporte y comunicaciones	7.2%	9.4%	4.6%	2.1%	0.9%	0.1%	0.0%	-0.2%
Servicios	-0.5%	-0.3%	1.6%	1.2%	0.3%	-0.6%	1.3%	-2.2%

Fuente: Elaboración propia en base a metodología CNEP (2024).



## Variación de la PTF sectorial en 2023

- La PTF se **contrajo** para **seis** de ocho sectores económicos:
  - Minería **[-5,4%]**
  - Comercio, hoteles y restaurantes **[-5,3%]**
  - Servicios **[-2,2%]**
  - Industria **[-0,8%]**
  - Agricultura, caza y pesca **[-0,5%]**
  - Transporte y Comunicaciones **[-0,2%]**
- Por otra parte, **dos** sectores **augmentaron** su productividad:
  - Electricidad, gas y agua **[12,3%]**
  - Construcción **[1,6%]**



## Agenda

1. Productividad: ¿Qué es y cómo se calcula?
2. Evolución de la Productividad Total de los Factores
3. Productividad laboral
4. Dónde poner el acento



## Productividad Laboral

- Medida de productividad *del factor trabajo*
- Muestra cuán productivo es el trabajo para generar valor agregado (OCDE, 2001)
- Se calcula como el ratio entre la producción y el trabajo:

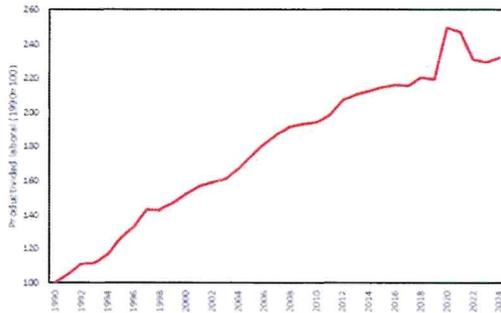
$$PL_t = \frac{Y_t}{L_t \cdot H_t}$$

- Permite realizar comparaciones sencillas entre países
- Refleja el nivel de eficiencia con el que se utiliza el trabajo



## Evolución de la Productividad Laboral

Figura 8: Evolución de la Productividad Laboral (1990 = 100%)



Fuente: Elaboración propia en base a metodología CNEP (2024) con datos de CCNH, CASEN y NENE (2024).

- Desde 1990, la productividad laboral crece interanualmente, en promedio, un **2,5%**
- Hay un cambio en el ritmo de crecimiento:
  - 1990 – 2013: **3,2%**
  - 2014 – 2024: **0,9%**
- **Desaceleración en la última década**



## Brecha en la Productividad Laboral con respecto al promedio OCDE

- Si bien Chile ha convergido hacia el promedio OCDE, aún se ubica entre los países con menor nivel de productividad laboral



Fuente: Elaboración propia en base a OECD Productivity Comendium Indicators (2024).



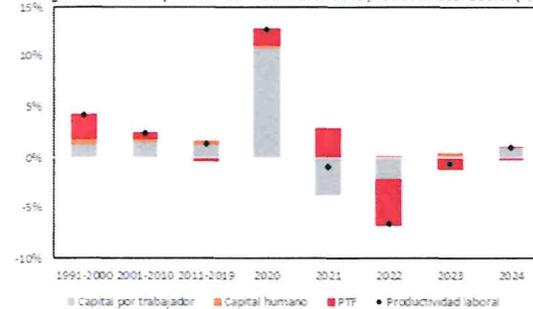
## Descomposición de la Productividad Laboral (OCDE, 2023)

$$\Delta PL = \Delta PTF + \alpha \cdot \Delta \left( \frac{\bar{K}}{L \cdot H} \right) + (1 - \alpha) \cdot \Delta AJL$$

Donde  $\Delta X$  representa la variación del logaritmo natural de X.

- En los últimos años, el **principal motor** del crecimiento de la productividad laboral es la **profundización de capital**
- Capital aumenta más que trabajo: Desaceleración en la creación de puestos de trabajo, reducción jornada laboral, entre otros

Figura 10. Descomposición del crecimiento de la productividad laboral (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Cuentas Nacionales, CASEN y NENE (2024)

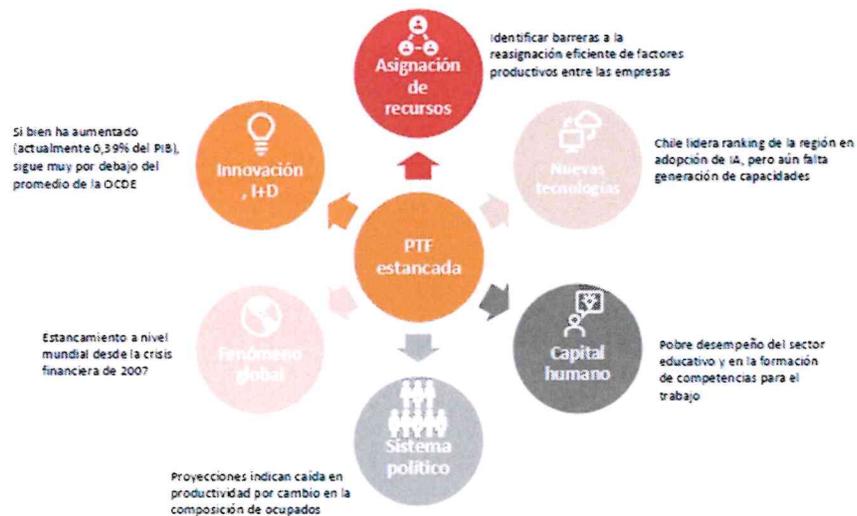
## Productividad Laboral: Resumen

- La productividad laboral ha crecido de forma sostenida desde 1990. No obstante, **en la última década el ritmo de crecimiento cayó de un 3,2% a un 0,9%**
- Si bien dicho crecimiento ha permitido cerrar la brecha con los países referencias, **Chile aún se sitúa 49,3 pp por debajo del promedio OCDE**. Siendo el cuarto país con menor productividad laboral (OCDE, 2024)

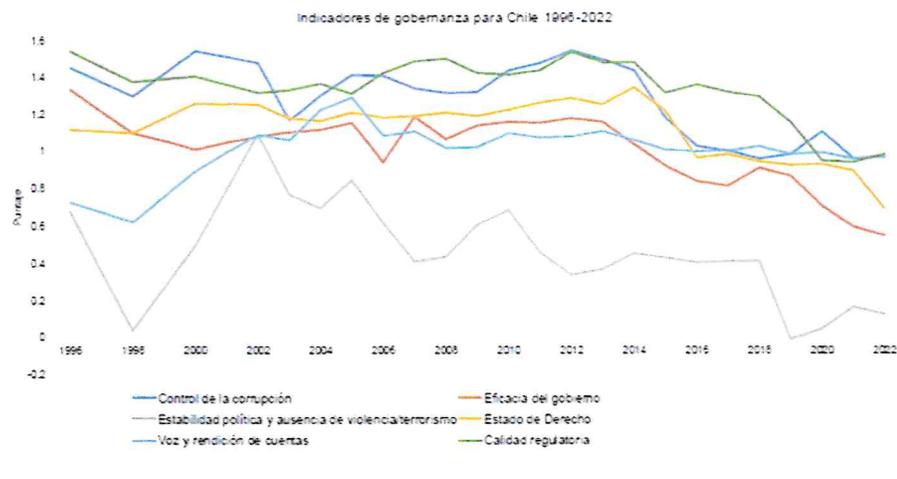
## Agenda

1. Productividad: ¿Qué es y cómo se calcula?
2. Evolución de la Productividad Total de los Factores
3. Productividad Laboral
4. **Dónde poner el acento**

## Hipótesis estancamiento de la Productividad



## Nudo 1: Instituciones, políticas públicas y regulación



## Nudo 2: Informalidad y Productividad

Informalidad: medición oficial y alternativa (previsional)



### Menor acumulación de capital humano

La informalidad distorsiona las decisiones de acumulación de capital humano tanto al ingresar al mercado laboral como al desarrollarse en él, generando impactos negativos en dicha acumulación (Bobba et al., 2021; Bobba et al., 2022).

## Nudo 3: Competencias para el Trabajo

### Prueba PIAAC (2015) muestra deficiencias:

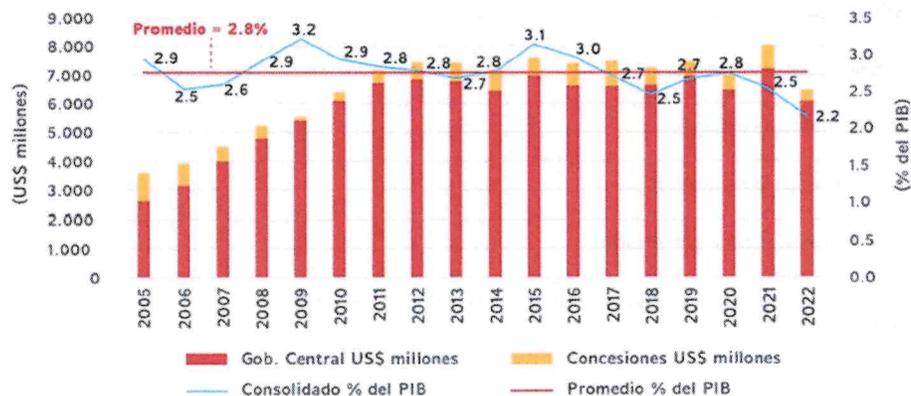
- 6 de cada 10 adultos apenas puede desarrollar tareas matemáticas sencillas, como contar, identificar representaciones gráficas, y calcular un vuelto.
- 1 de cada 3 adultos no pudo rendir la evaluación en un computador debido a las deficiencias para manejarlo.

### Existe riesgo de obsolescencia de competencias tecnológicas en el corto plazo:

- 61% del empleo (4,9 millones de personas) tiene riesgo de ser automatizado.
- 24% del empleo (1,9 millones de personas) tiene alto riesgo de ser afectado por el cambio tecnológico.
- 12% del PIB expuesto a la Inteligencia Artificial

**A considerar:** Existe evidencia del deterioro en las habilidades a medida que se envejece.

## Nudo 4: Infraestructura y costos de logística





## Mensajes finales

### La productividad....

1. Será crecientemente relevante.
2. Exige mejorar políticas públicas.
3. Estudios basados en la evidencia.
4. Objetivo: mejorar el Estado y mercado.
5. Requiere un sistema independiente de evaluación de las políticas públicas, incluyendo las regulaciones



## Mensajes finales

### La productividad....

1. Será crecientemente relevante.
2. Exige mejorar políticas públicas.
3. Estudios basados en la evidencia.
4. Objetivo: mejorar el Estado y mercado.
5. Requiere un sistema independiente de evaluación de las políticas públicas, incluyendo las regulaciones





## La productividad....

1. Será crecientemente relevante.
2. Exige mejorar políticas públicas.
3. Estudios basados en evidencias.
4. Objetivo: mejorar el Estado y mercado.
5. Falta sistema independiente y de evaluación *ex ante* y *ex post*.

31

---

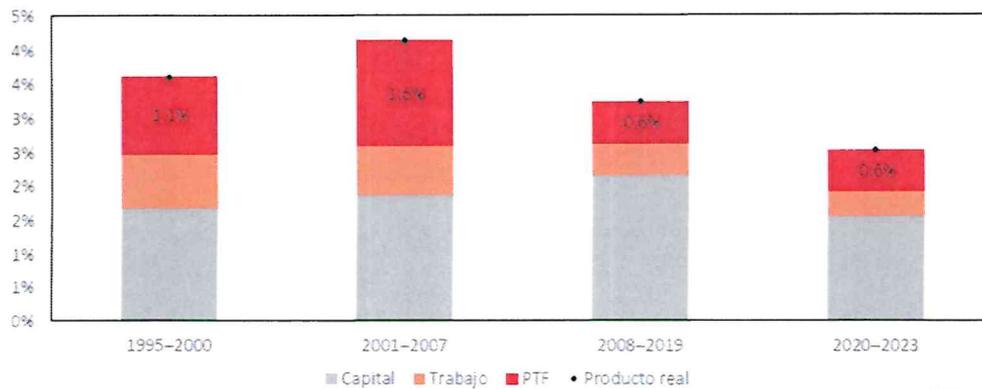


Comisión  
Nacional de  
**Evaluación y  
Productividad**

## Estimación de la Productividad Total de Factores (PTF) Anexos

### Anexo: PTF estancada fenómeno global

Figura A.2: Descomposición del producto mundial



Fuente: Elaboración propia con datos del Fondo Monetario Internacional (World Economic Outlook, Abril de 2024).

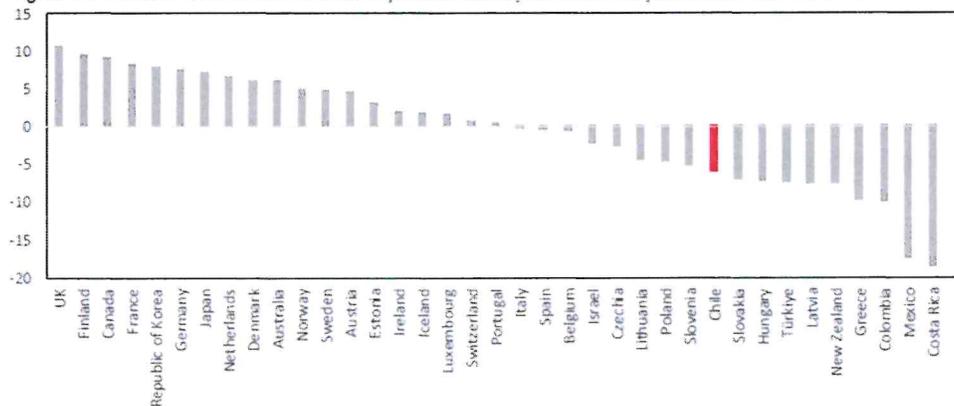
## Anexo: Avance de recomendaciones CNEP

Recomendaciones por estado de cumplimiento al 27 de diciembre de 2024

Estudio	T	PA	PB	PD	SC	Total general
Calidad Regulatoria en Chile: Una revisión de sectores estratégicos	7	8	20		73	100
Efecto de Rebaja de Jornada Laboral Legal Máxima	2					2
Eficiencia en la Gestión de Atención Primaria de Salud (APS)	4	1	3		20	36
Eficiencia y efectividad del Gasto Público Social en contexto de Pandemia		3	2		3	8
Formación de Competencias para el Trabajo en Chile	2	2	17		21	42
Innovación y adopción tecnológica en el mercado financiero	1	7	2		2	12
Mujeres en el Mundo Laboral	7	11	3		4	25
Productividad de la Gran Minería del Gobre	12	9	14		10	53
Productividad en el Sector de la Construcción	4	6	8		55	73
Revisión de las Agendas de Productividad	4	8	6		3	21
Revisión Regulatoria para MPYMES		1	2		3	6
Tecnologías Disruptivas: Regulación de Plataformas	13	6	7		15	41
Uso Eficiente de Quirófanos Electivos y Gestión de Lista de Espera Quirúrgica no GES		5	3		17	25
Análisis de los permisos sectoriales prioritarios para la inversión en Chile		1	1		7	9
Productividad en el Sector de las Telecomunicaciones		2	2		49	51
Total general	56	60	90		290	512

## Anexo: Bajas capacidades vinculadas a IA

Figura A.3: Desviación del AI Readiness Index respecto del índice promedio de los países miembros de la OCDE.



Fuente: Elaboración propia con base en la base de datos del Artificial Intelligence Readiness Index de 2023. Nota: (1) La figura muestra la desviación absoluta entre el índice de cada país y el índice promedio de los países miembros de la OCDE. Valores mayores (menores) que cero indican una posición relativa mejor (peor) que el promedio de la OCDE. (2) Chile es destacado con una barra de color rojo.



Se otorga la palabra.

El consejero Illesca señala que desde las PYMES la concentración económica incide en la productividad de las empresas de menor tamaño, consulta si se estudia esta variable. Otro elemento que incide es la vocación extractivista de las grandes empresas, que también afecta la productividad de las PYMES, las PYMES siempre han conocido los diagnósticos de la comisión, pero se requiere pasar a las medidas concretas para igualar la cancha. Finalmente, sobre la migración ¿afecta la productividad?

El consejero Puentes consulta si post pandemia la recuperación económica y de empleo, se sabe que es lo que ocurrió en otros sectores que explique que no se recuperen algunos sectores.

El consejero Acuña se suma a la consulta del consejero Puentes, desea saber lo que ocurrió con los puestos de trabajo destruidos por la pandemia, y la incidencia en esto de las nuevas tecnologías. Respecto al capital humano, consulta sobre procesos educativos, iniciativas de reconversión y su importancia en la productividad.

Finalmente, sobre medidas concretas, políticas públicas, uno de los problemas es el carácter transversal de estas, desea saber la opinión de la comisión.

La consejera Berner agradece la presentación. Cree que lo expuesto es una aproximación que se debe seguir discutiendo respecto al qué hacer. Cree que los resultados no son los mismos si se consideran cohortes por personas, para afinar una mejor política pública, para explicar si la baja productividad se debe a que los nuevos que ingresan al mercado laboral son menos productivos, por ejemplo. Respecto de la informalidad, otro ejemplo, señala que el nivel es igual al del periodo de alta productividad, por lo que no existe una relación de causalidad. Todos estos aspectos se deben seguir analizando, sugiere seguir trabajándolas con la comisión, dentro de su autonomía. Finalmente describe iniciativas normativas y administrativas que incidirán en la productividad, la Agencia Nacional de Calidad de Políticas Públicas, el proyecto de ley sobre permisos sectoriales, etc.

*→ necesariamente*

El vicepresidente señala que falta el elemento central en lo expuesto, que es establecer la matriz del país, ¿Cuál se desea? Es relevante determinar esto ¿tenemos cómo país una matriz de desarrollo, de crecimiento local?

El señor Bobic señala que en todos los gobiernos se ha tenido a regular y a establecer normas, pero hace poco se incluyó para ello estudios de impacto económico, que permite ver cómo afecta la productividad las normas.



El señor Krell responde.

¿Existe relación entre concentración económica y productividad? Depende, se debe considerar la concentración y el nivel de competencia, las PYMES por ejemplo, ante la concentración no crecen en competencia pues las empresas grandes no ven una amenaza en las pequeñas lo que lleva a una productividad más baja, con menos riesgos, con menos inversión.

Señala que cuando el consejo de la comisión o el gobierno requiere estudios por sector, ven los datos finos y analizan lo que ocurre en los sectores productivos.

Sin perjuicio de lo anterior señala que no siempre la concentración se traduce en menor productividad, pues existen empresas extremadamente productivas sin perjuicio de ser dueños del mercado completo.

Sobre migración y efecto en la productividad, un estudio de 2018 concluye que tiene un efecto positivo en la productividad, pero se requiere un estudio actualizado.

En relación sobre los sectores que no se han recuperado post pandemia, informa que no es un tema que se estudie a fondo por parte de la comisión.

Sobre sistema educativo y de capacitación, existe una mayor cobertura y acceso al sistema educativo, pero esto no ha ido acompañado de un aumento en la productividad, pero se requiere una mirada más acabada.

Respecto de la informalidad, cuyo porcentaje va cayendo, la comisión está estudiando su incidencia en la productividad, pues en otros países, por ejemplo, parte aportando, pero luego se transforma en una carga para el país.

Finalmente, sobre la matriz de desarrollo, aclara que la comisión no ha analizado la materia, pero comparte con el vicepresidente su importancia. Sobre los informes de impactos regulatoria, destaca que se continúan desarrollando y la comisión ha empujado que se fortalezca.

La presidenta solicita conocer los análisis sectoriales de la comisión, a fin de establecer medidas específicas. En segundo lugar, sobre informalidad, sugiere exponerlo y cotejarlos con otros estudios.

**4. EXPOSICIÓN DS 44, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE 2024, QUE APRUEBA NUEVO REGLAMENTO PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS**



**RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE.  
EXPONE SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL, DON CLAUDIO REYES  
BARRIENTOS**

Se otorga la palabra al señor Subsecretario de Previsión Social, quien expone las siguientes láminas:

NUEVO REGLAMENTO

**SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS  
RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE  
TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE**

Subsecretaría  
de Previsión  
Social  
Gobierno de Chile

CLAUDIO REYES BARRIENTOS / SUBSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO



CSL

CONSEJO SUPERIOR LABORAL

## ANTECEDENTES



Mediante el Decreto Supremo N° 44, el 27 de julio 2024, se publicó en el Diario Oficial, el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Este decreto refunde y deroga a sus antecesores, el DS 40 y DS 54

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## OBJETIVOS



Vincular la deuda de seguridad empresarial con una gestión preventiva efectiva y participativa



Juridificar los criterios de gestión de la Política Nacional de SST.



Cerrar brechas normativas para la ratificación del C 155 - sobre seguridad y salud los de trabajadores.



Fomentar la cultura preventiva de los actores sociales

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

## PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA



Prevención de riesgos y adaptación del trabajo a personas



Responsabilidad de empleador(a)



Compromiso y participación



Enfoque de género

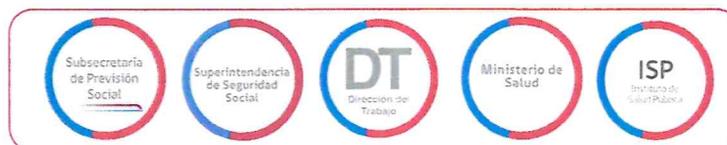


Mejora continua

## VIGENCIA



PERIODO DE TRABAJO PREVIO A LA IMPLEMENTACIÓN CON LOS ACTORES CLAVE



## AVANCES



Código QR



Con fecha 26 de diciembre 2024, se publica la Circular N° 3850 SUSESO

**Materia:** actividades de prevención de riesgos laborales modifica del libro iv. prestaciones preventivas, del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley n °16.744

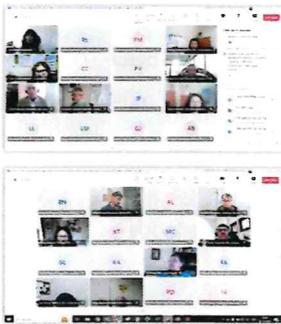
## AVANCES



Hasta el 10 de enero, Circular en consulta pública. [articles - 745858\\_archivo\\_01.pdf](#)

**Materia:** imparte instrucciones sobre las capacitaciones que deben realizar los organismos administradores y sobre el registro de la información de la gestión de riesgos y de los incidentes peligrosos, en el marco de las disposiciones contenidas en el D.S. N °44, de 2023, del ministerio del trabajo y previsión social.

## AVANCES



### CAPACITACIÓN A FISCALIDADORES A NIVEL NACIONAL

Durante noviembre y diciembre, la Dirección del Trabajo, con el apoyo de la Subsecretaría de Previsión Social, realizó tres cursos teórico -prácticos sobre el nuevo Reglamento DS N° 44. Participaron más de 600 profesionales de la Dirección del Trabajo y de las SEREMIS de Salud a nivel nacional, principalmente de las áreas de fiscalización. Los cursos abordaron temas clave como gestión preventiva, políticas de seguridad y salud laboral, diagnóstico de riesgos, evaluación de acciones preventivas y fiscalización práctica.

## AVANCES



### FORMULARIO ÚNICO DE FISCALIZACIÓN (FUF) DEL DS N° 44/2024

Sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable.

Desde octubre a diciembre 2024, la Dirección del Trabajo junto al Ministerio de Salud (MINSAL) y SUSESO trabajaron en la actualización del FORMULARIO ÚNICO DE FISCALIZACIÓN.

La Dirección del Trabajo se encuentra en proceso de actualizar el Tipificador Infraccional .

## AVANCES



Durante los meses de octubre a diciembre, el Instituto de Salud Pública desarrolló propuestas para la actualización de las siguientes guías:

- **Guía para la Identificación y Evaluación de Riesgos de Seguridad en los Ambientes de Trabajo (2014)**
- **Guía para el Uso de Elementos de Protección Personal (EPP)**

A partir de diciembre, SUSESO, MINSAL y SPS se han sumado a la colaboración para la elaboración de sus versiones finales.

Además de estos documentos, el ISP se encuentra desarrollando la propuesta de la **Guía para la Elaboración del Mapa de Riesgo**, que será propuesta para su publicación por parte de la Subsecretaría de Previsión Social.

## AVANCES



- Desde septiembre hasta la fecha, la Subsecretaría de Previsión Social, a través de la División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral, **ha coordinado el avance de las distintas instituciones participantes en el proceso de implementación**.
- En paralelo, ha trabajado en las **bases de licitación para el curso de capacitación de 8 horas**, el cual, a partir de la vigencia de la norma, será un requisito obligatorio para ser implementado por todas las empresas con sus **trabajadores y trabajadoras**.
- Además, desde la División de Tecnologías de la Información se lidera el proyecto de interoperabilidad en el marco del DS N° 44, coordinando las acciones necesarias para su implementación.

## AVANCES

Subsecretaría de Previsión Social

Superintendencia de Seguridad Social

**DT**  
Dirección del Trabajo

Ministerio de Salud

**ISP**  
Instituto de Salud Pública

Durante el mes de enero, las distintas instituciones se encuentran preparando campañas de difusión e información para dar a conocer las principales características y cambios que trae consigo el nuevo reglamento.

GOBIERNO DE CHILE
CHILE AVANZA CONTIGO

GOBIERNO DE CHILE
CHILE AVANZA CONTIGO

El consejero Acuña señala que con el decreto 44 se completan las brechas normativas con el convenio 155 de la OIT, por lo que permite ratificarlo. Se informa que sí.



## 5. VARIOS

### a. Programación de sesiones CSL 2025

Se reitera que en febrero no sesionara el Consejo, y a partir de marzo de 2025 y en lo continuo se realizarán las sesiones el tercer viernes de cada mes de 12 a 14 horas.

## ACUERDOS

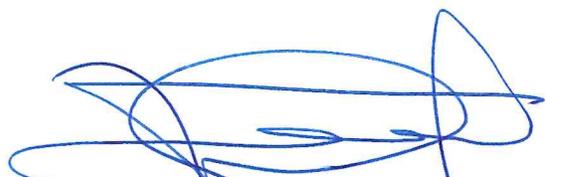
Luego del debate producido se acuerda por unanimidad de los consejeros y consejeras lo siguiente:

**PRIMERO:** No sesionar en febrero de 2025.

**SEGUNDO:** A partir de marzo de 2025 y en lo continuo se realizarán las sesiones el tercer viernes de cada mes de 12 a 14 horas.

**TERCERO:** Se solicita a la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad remitir los estudios sectoriales sobre las materias expuestas.

  
**SUSANA JIMÉNEZ SCHUSTER**  
**PRESIDENTA**

  
**JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA**  
**VICEPRESIDENTE**



**CLAUDIO REYES BARRIENTOS  
CONSEJERO (S)**

**MACARENA LETELIER  
CONSEJERA**

**ESTEBAN PUENTES ENCINA  
CONSEJERO**

**HEIDI BERNER HERRERA  
CONSEJERA**

**DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE  
CONSEJERO**

Andrea Soto Araya  
Ministro de fe Consejo Superior Laboral