



ACTA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2025

En Santiago, a 29 de abril de 2025, a las 15.16 horas, se celebró la **tercera 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 Giorgio Boccardo Bosoni; don David Acuña Millahueique; doña Heidi Berner; don Esteban Puentes Encina; don Marcos Illesca; y doña Macarena Letelier. Asisten el señor Subsecretario del Trabajo, don Pablo Chacón Cancino.

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 Fidel Bennett, asesor Ministro del Trabajo y Previsión Social; don Nicolas Ratto, jefe de la División de Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo; doña Maria del Pilar Cruz, Coordinadora de Microeconomía del Ministerio de Hacienda; y doña Katia Soto, Jefa de Dirección de Coordinación Institucional de la Subsecretaría de Previsión Social.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; don Javier Irrarrázaval, director de Políticas Públicas de la CPC; don Francisco Neira, asesor legislativo de la Subsecretaría del Trabajo; don Andrés Bustamante, asesor del Ministro 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. Aprobación acta sesión anterior.
2. Presentación de proyecto de ley de ingreso mínimo, conforme a la ley 21.578, la propuesta del ejecutivo debe ser presentada al CSL. Expositora Sra. Maria del Pilar Cruz, Coordinadora de Microeconomía del Ministerio de Hacienda.
3. Presentación de respuesta a propuesta de proyecto de ley de Subsidios. Expositor-Sr. Nicolas Ratto. Jefe División de Políticas de Empleo Subsecretaria del Trabajo.
4. Presentación de avances de Comisión de Riesgos Biológicos. Se solicitará ampliación de plazo. Expone Jefa de Dirección de Coordinación Institucional de la Subsecretaria de Previsión Social, Sra. Katia Soto.
5. Varios.



II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN ACTA SESIÓN ANTERIOR

La presidenta saluda al Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Giorgio Boccardo Bosoni, y le da la bienvenida.

Luego consulta si existen observaciones al acta anterior, la secretaría informa que no se han recibido observaciones pero que, atendido lo breve del plazo de revisión, los consejeras y consejeras pueden remitir sus observaciones con posterioridad. Se aprueba lo propuesto y se aprueba el acta con el alcance realizado.

2. PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE LEY DE INGRESO MÍNIMO, CONFORME A LA LEY 21.578, LA PROPUESTA DEL EJECUTIVO DEBE SER PRESENTADA AL CSL. EXPOSITORA SRA. MARIA DEL PILAR CRUZ, COORDINADORA DE MICROECONOMÍA DEL MINISTERIO DE HACIENDA

Inicia la presentación la señora Cruz:

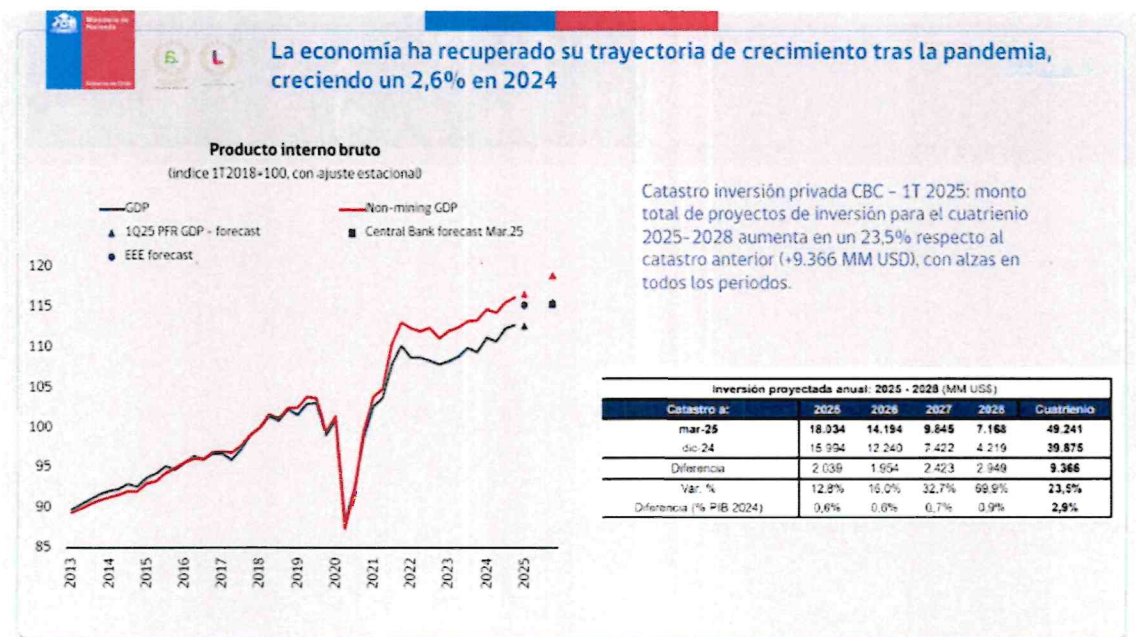
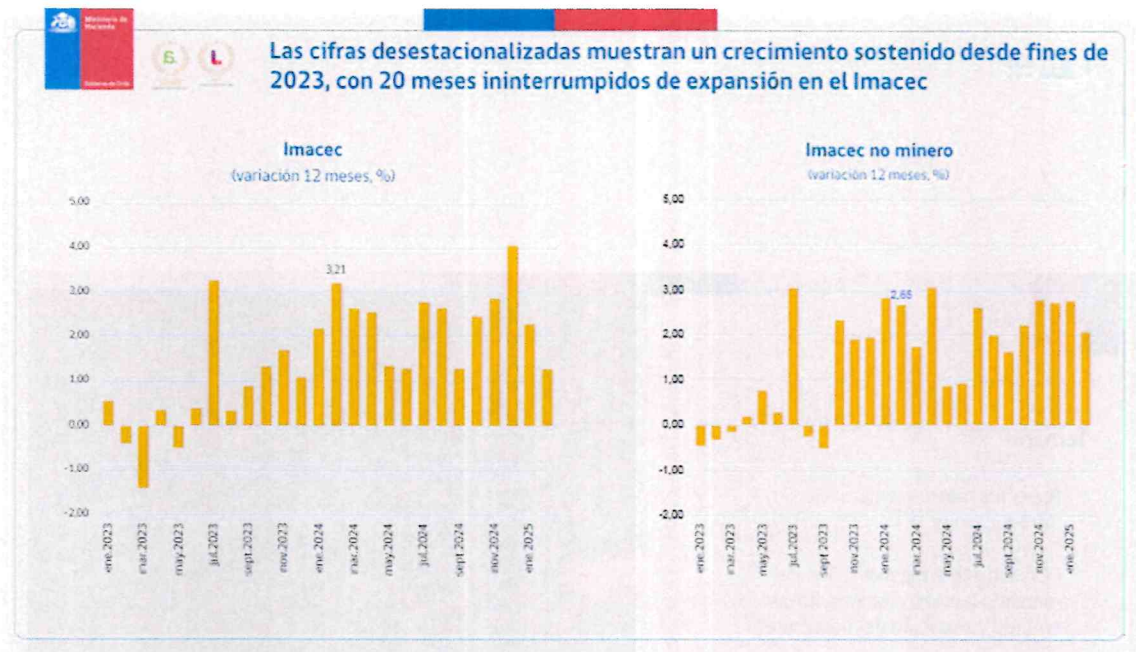




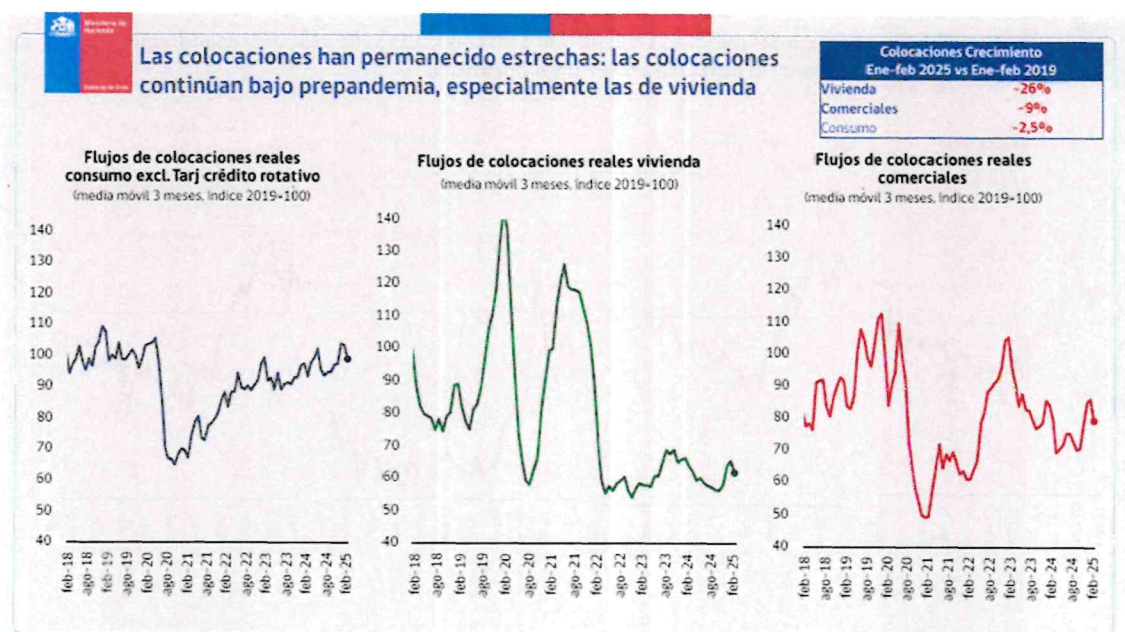
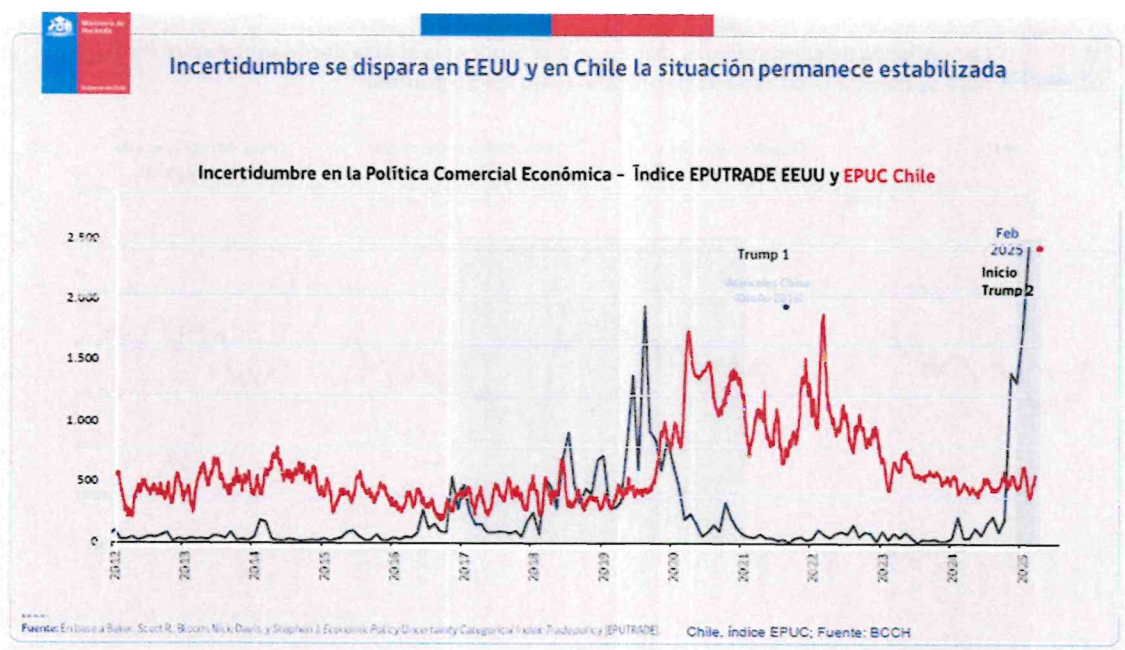
Temario

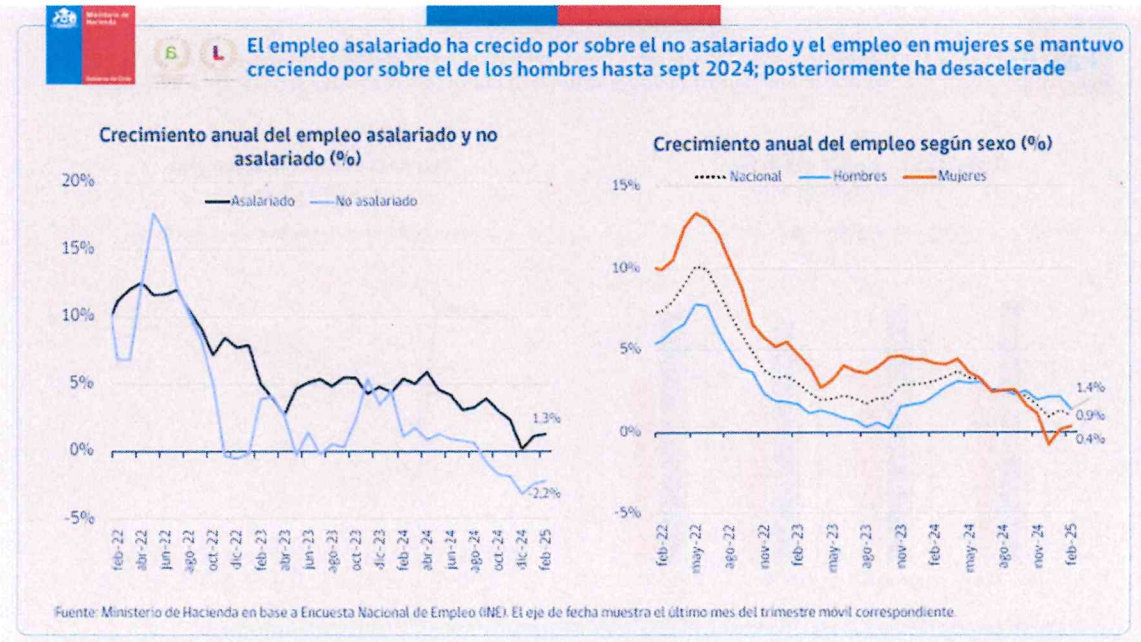
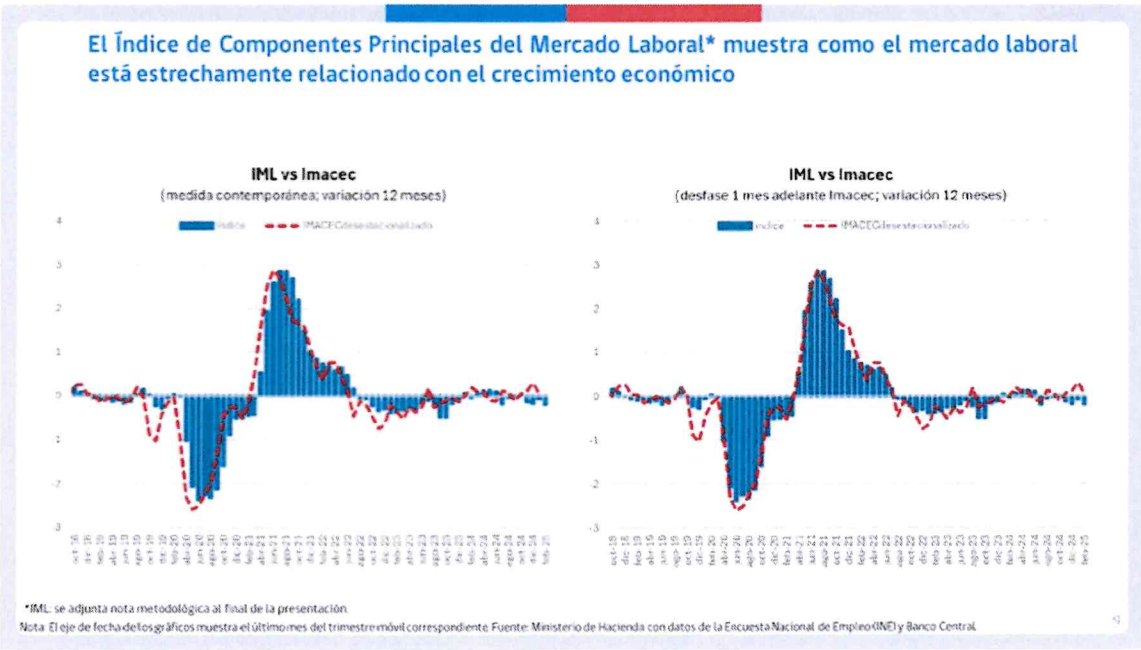
- Aspectos macroeconómicos introductorios.
- Revisión sobre algunas cifras del mercado laboral: crecimiento del empleo y situación del desempleo.
- El ingreso mínimo y su evolución.
- Algunas conclusiones.

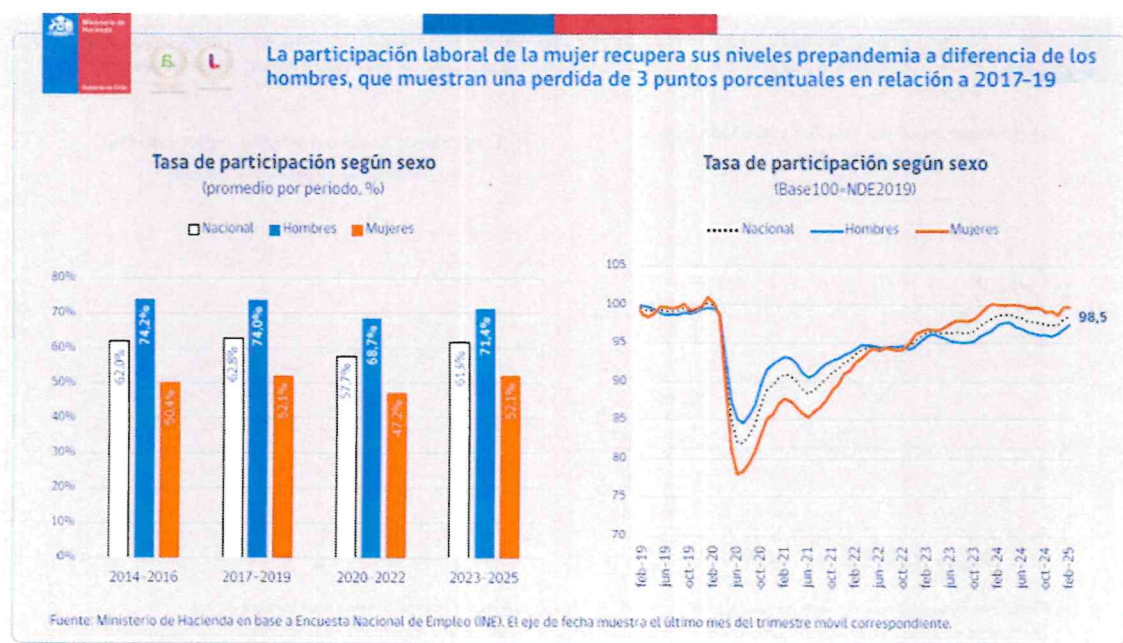
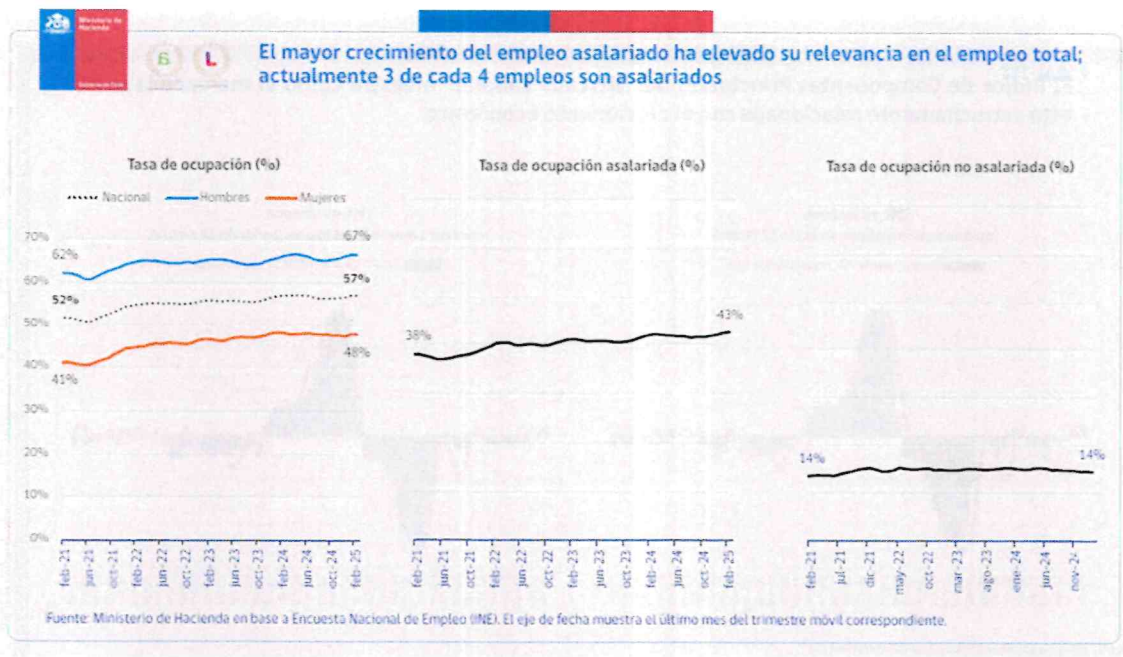




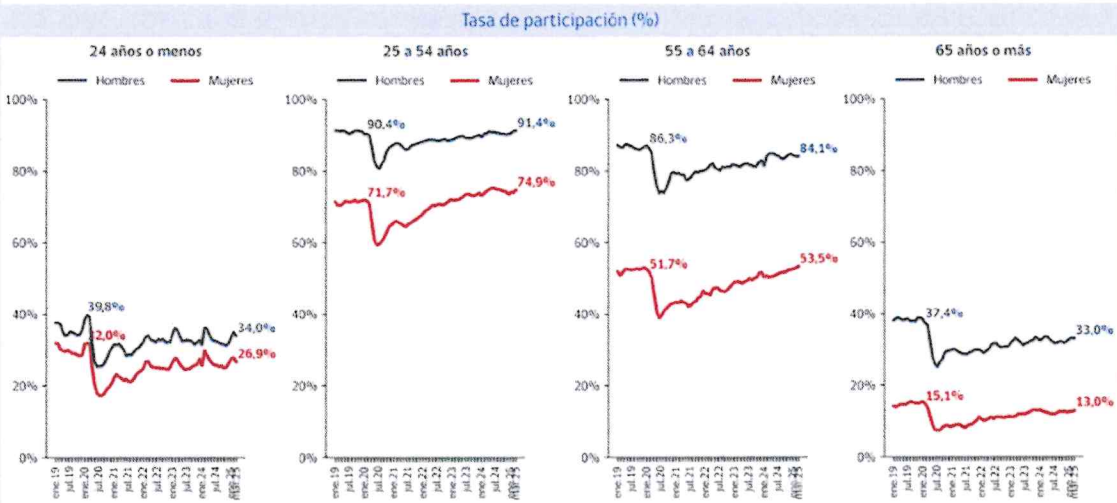








Tasas de participación femeninas en todos los tramos etarios se encuentran más cerca o mejor que sus niveles prepandemia que la participación masculina



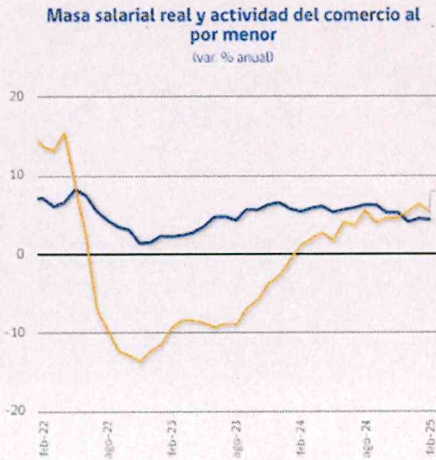
Nota: El eje de fecha de los gráficos muestra el último mes del trimestre móvil correspondiente. Fuente: Ministerio de Hacienda con datos de la Encuesta Nacional de Empleo (INE)

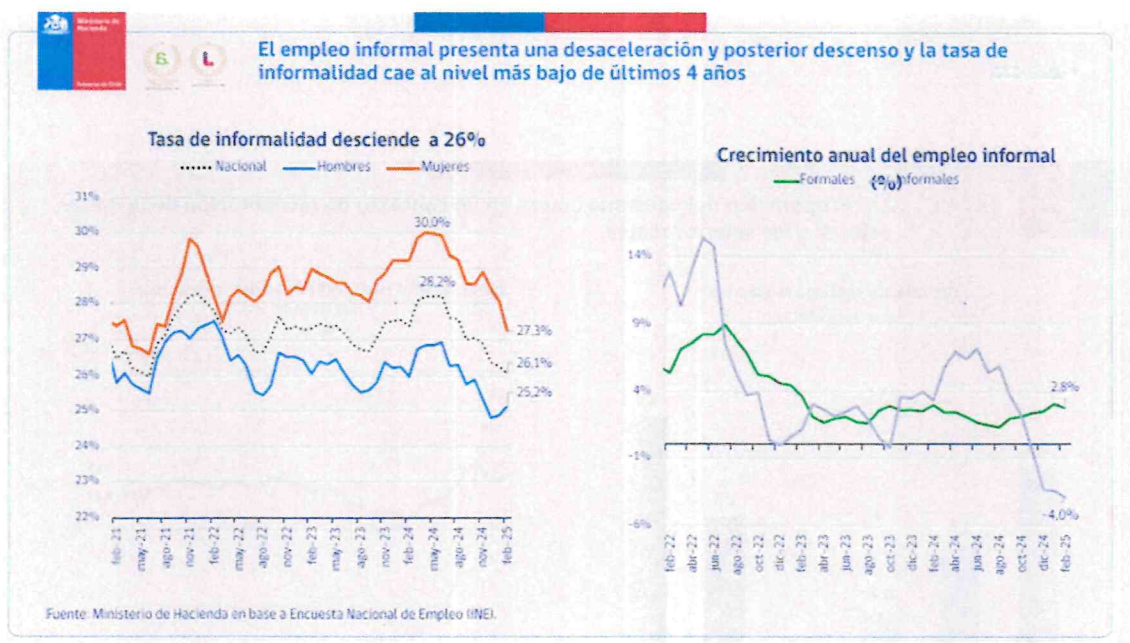
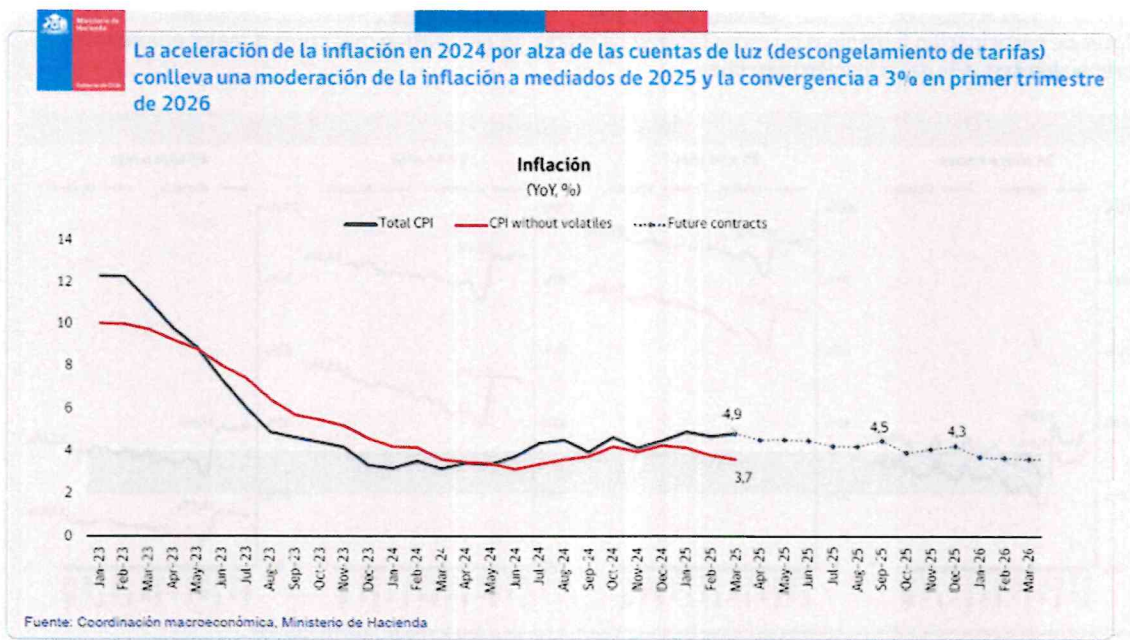


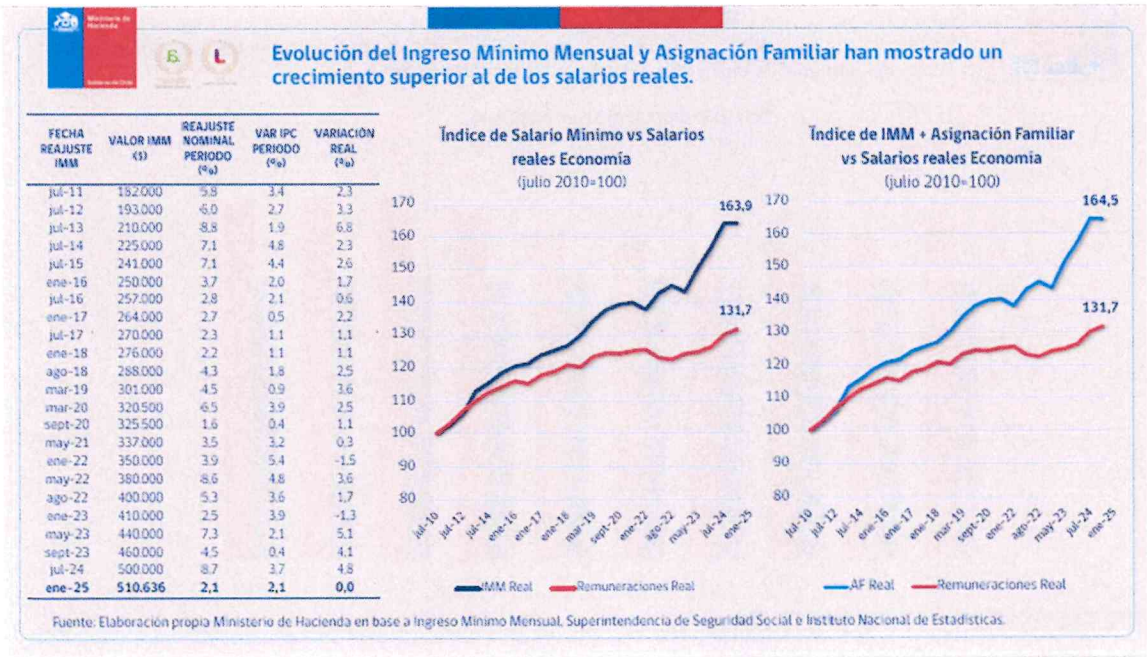
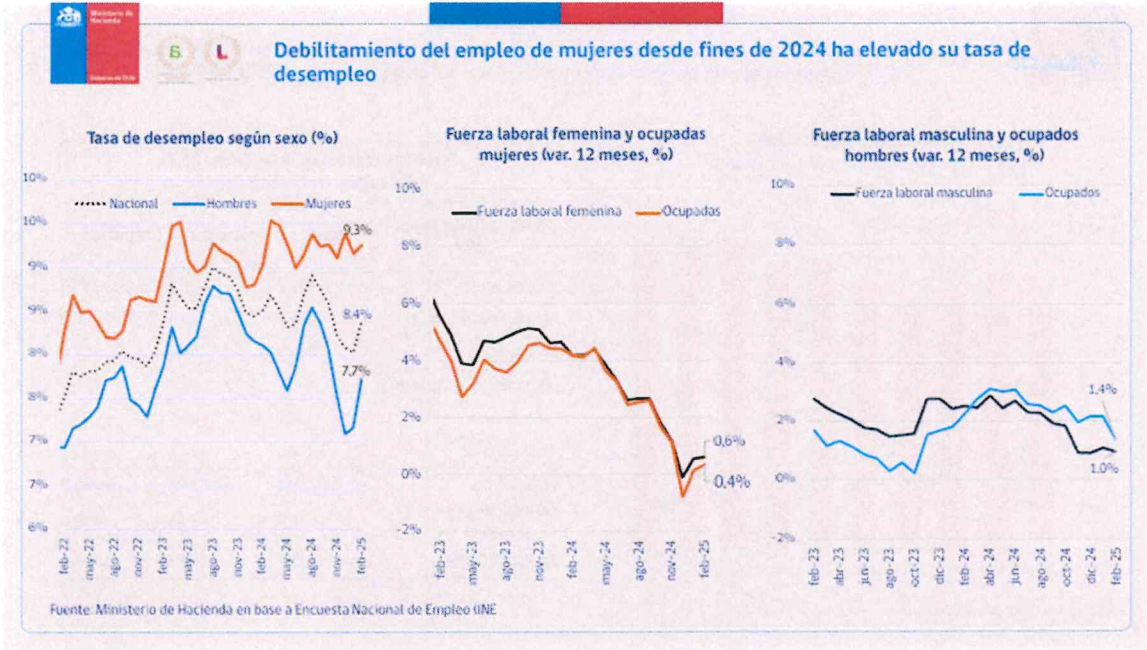
La recuperación del consumo ocurre en un contexto de recuperación de la masa salarial y los salarios reales

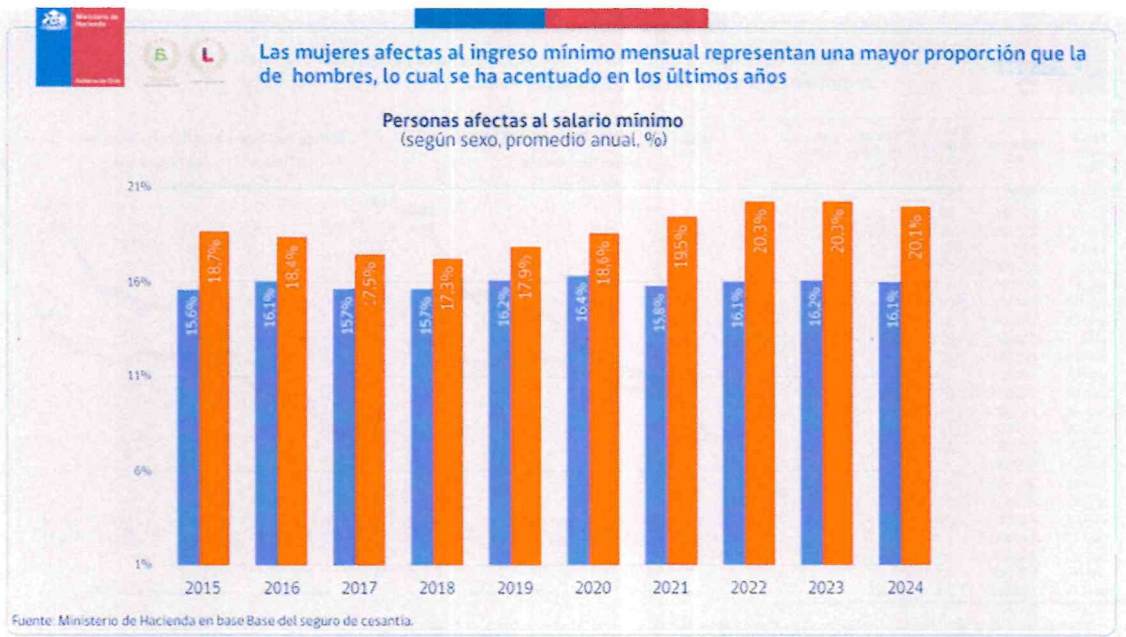
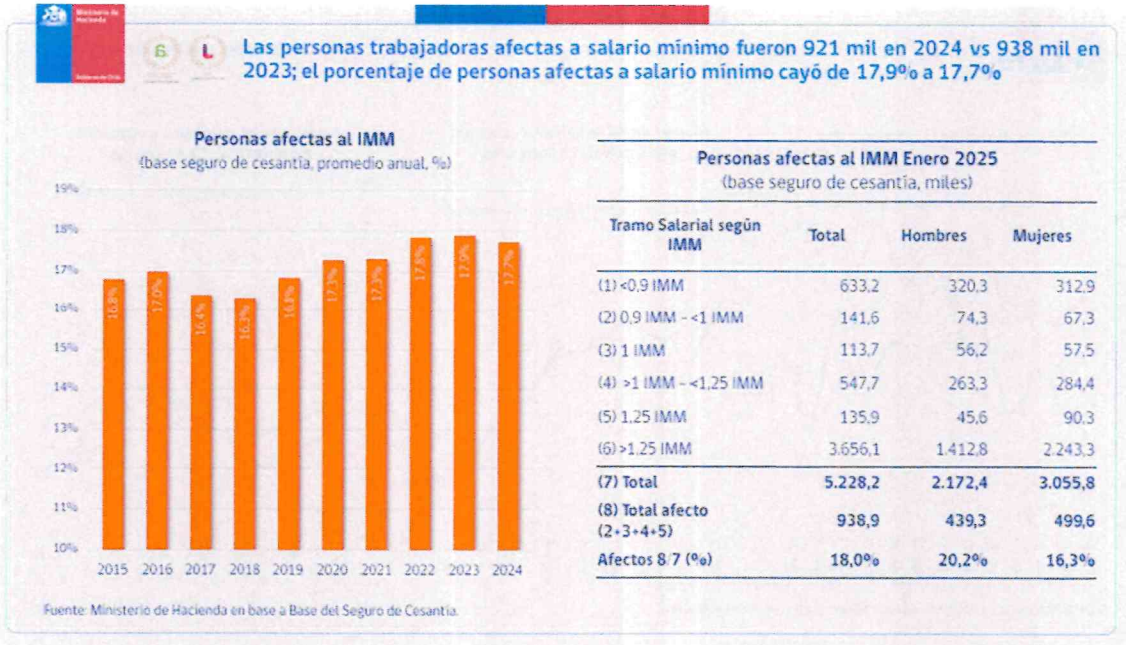


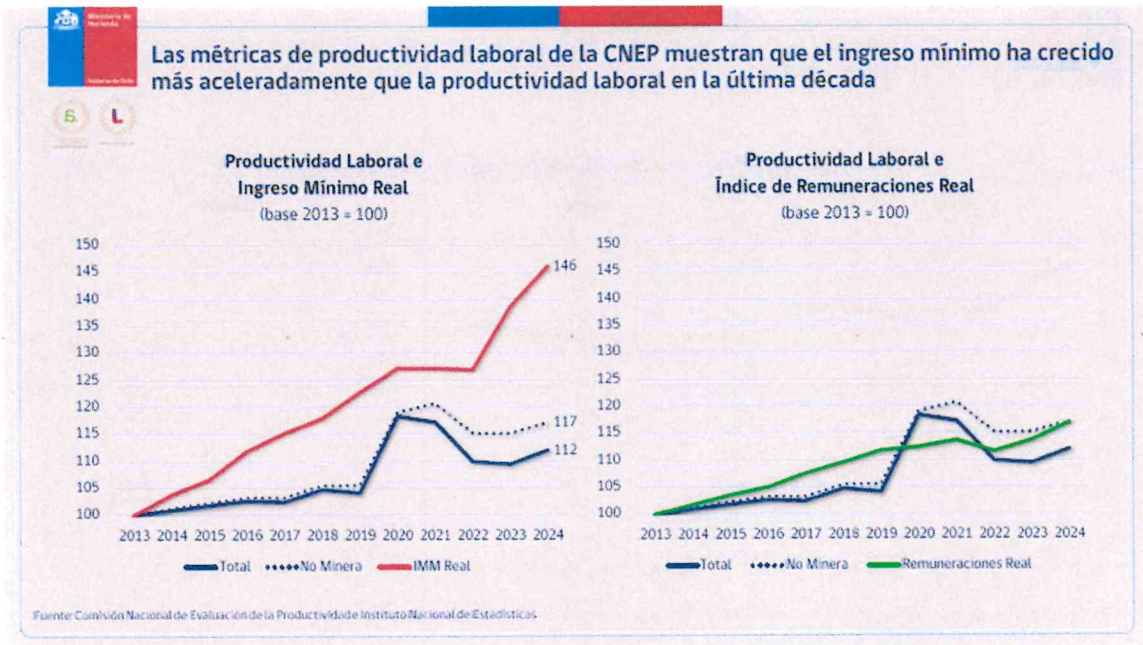
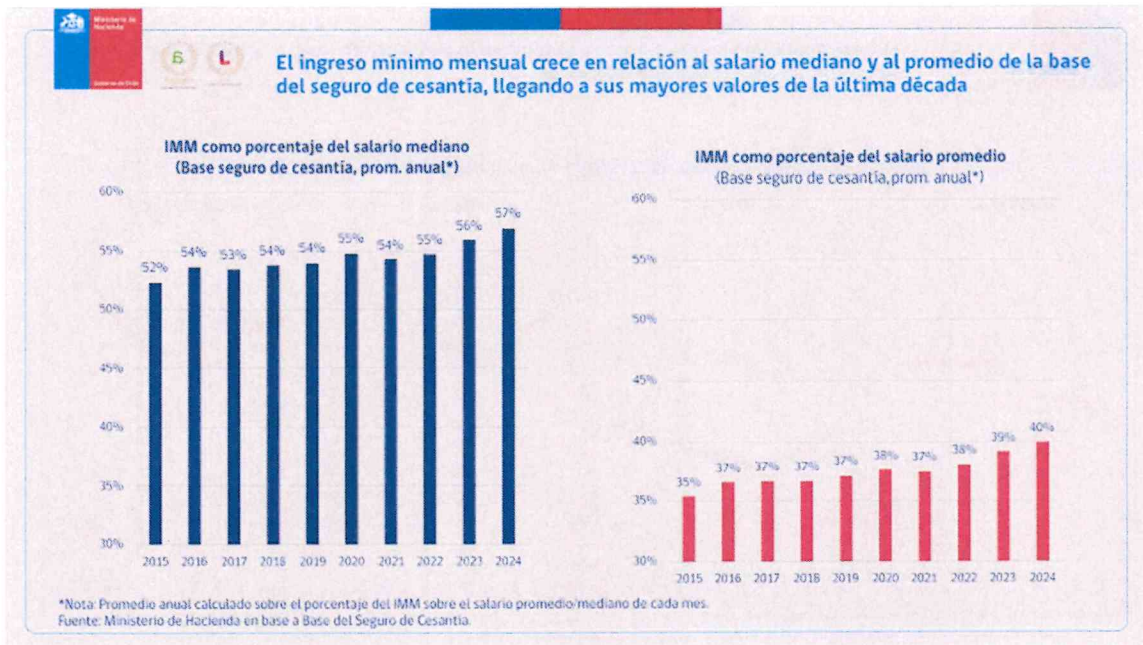
Fuente: Banco Central de Chile; Instituto Nacional de Estadísticas.

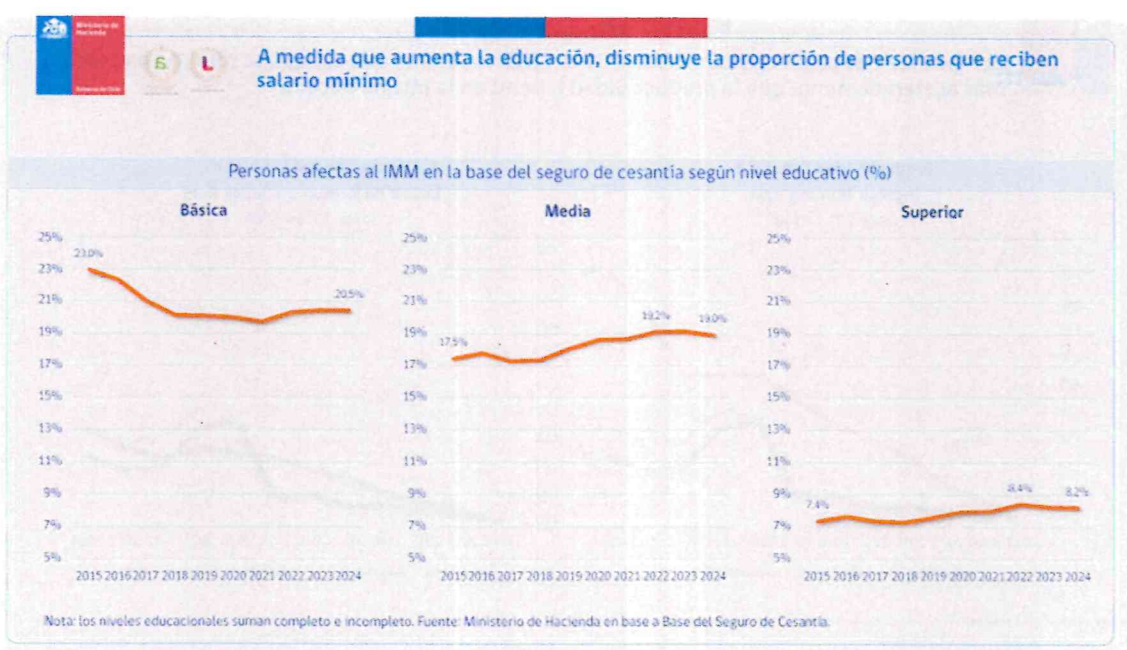
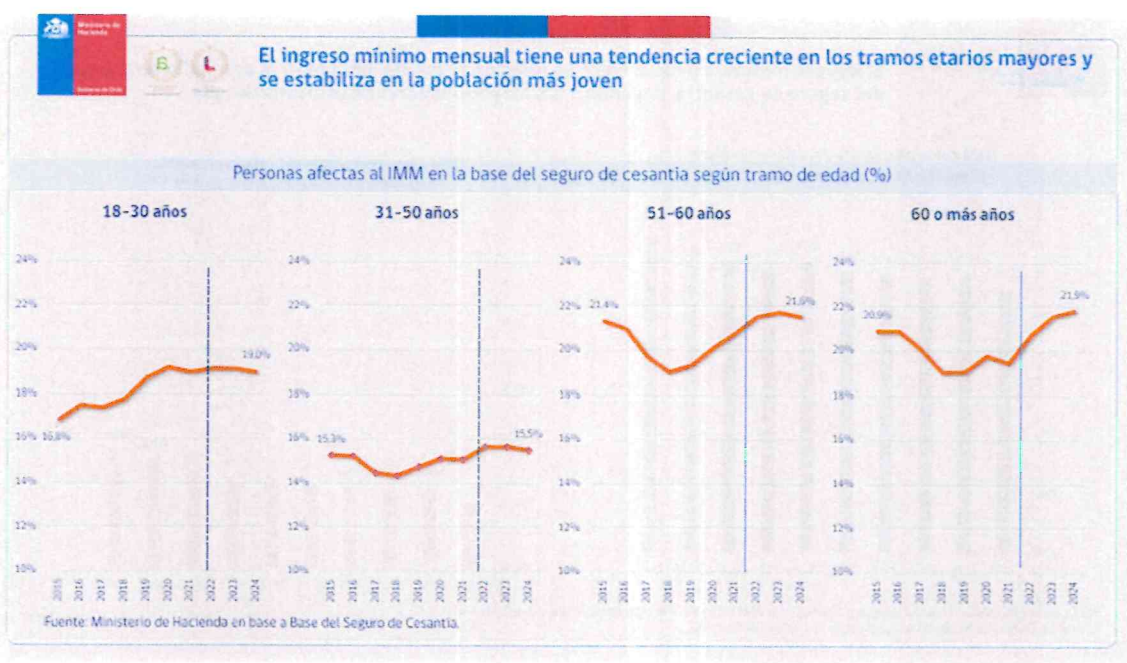


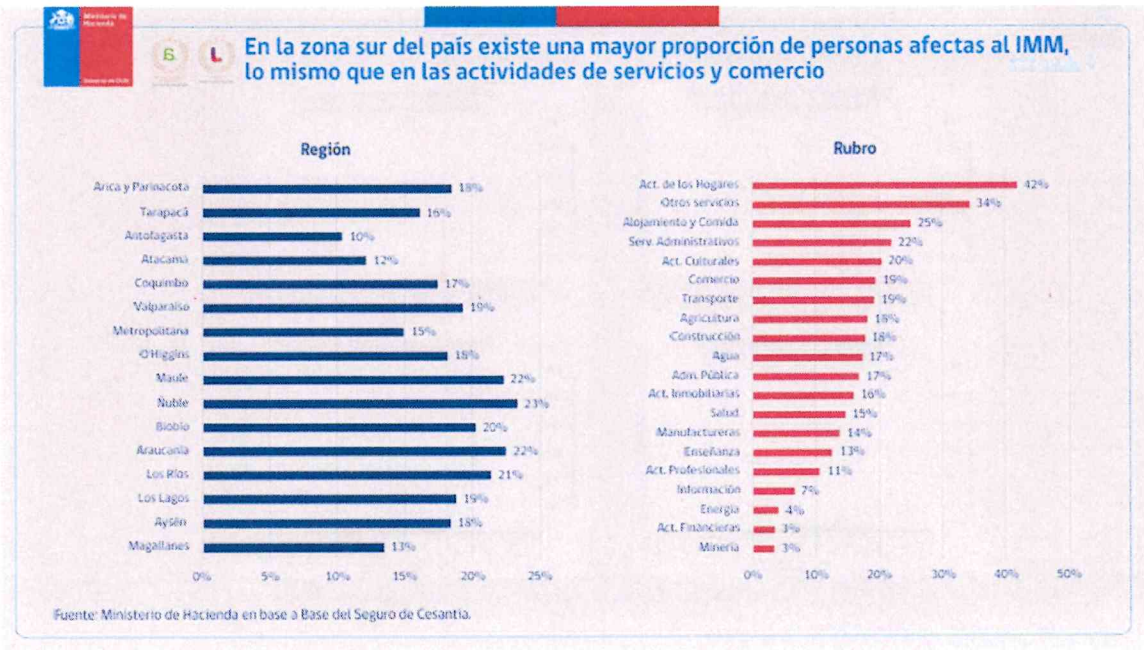
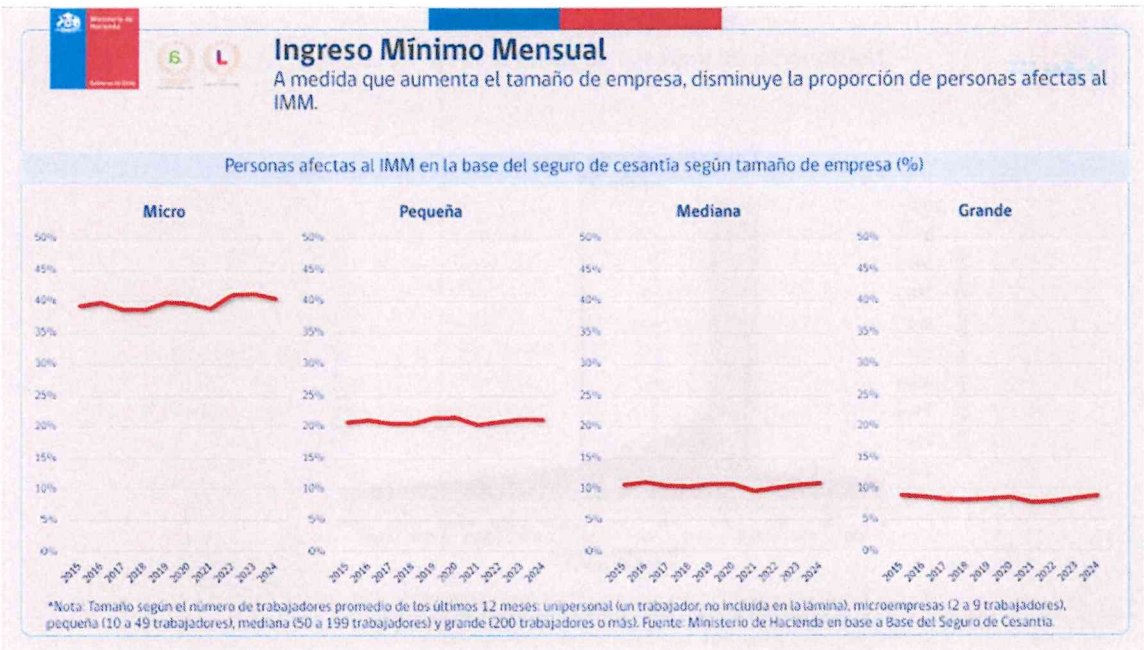


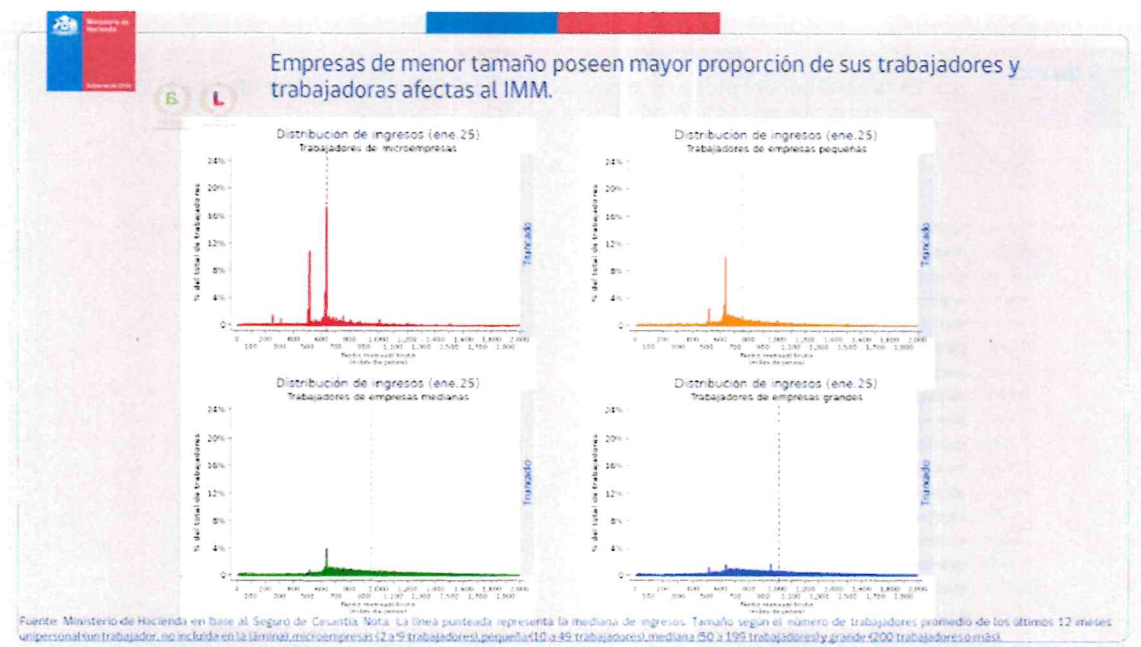
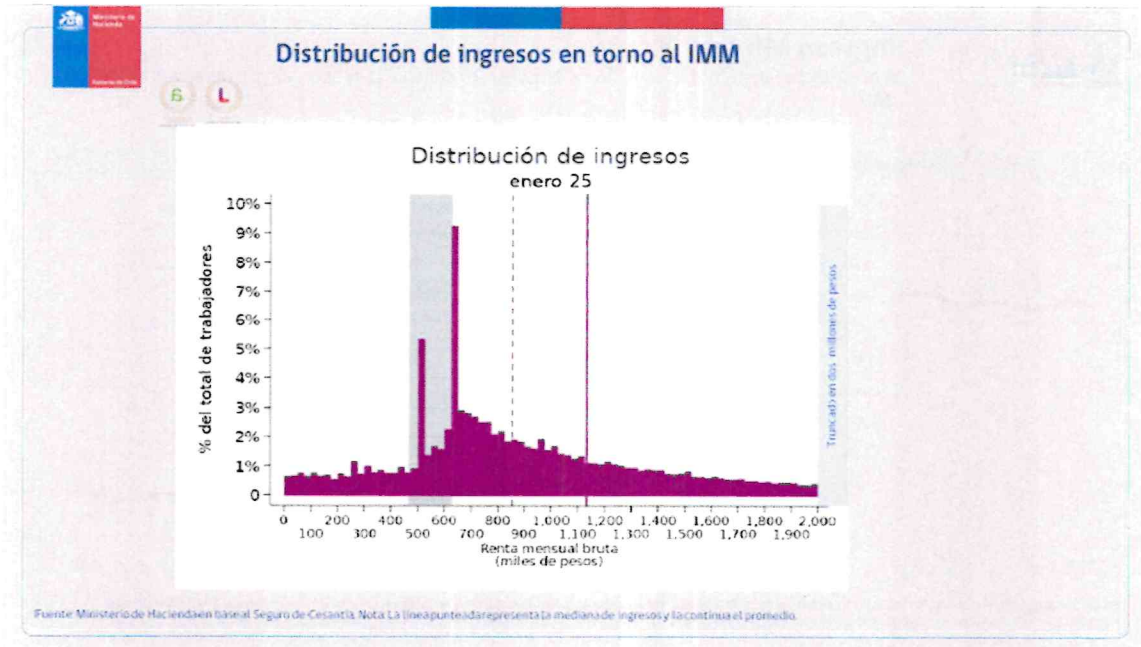












Las condiciones de base para las proyecciones 2025 frente a la incertidumbre del impacto de las turbulencias internacionales por la guerra arancelaria

- Crecimiento del empleo asalariado y de las remuneraciones
- Mejoría en las proyecciones de inversión, conforme a lo reportado por la Corporación de Bienes de Capital.
- Consolidación fiscal gradual para lograr la convergencia estructural
- Condiciones financieras algo mejoradas, consistente con los cambios en la política monetaria
- Trayectoria esperada de los precios futuros del cobre y crecimiento de las exportaciones

Supuestos macroeconómicos - 2025 (1)	
PIB	2.5
PIB no minero	2.3
PIB minero	3.7
Consumo	2.0
Formación bruta de capital	3.7
Exportaciones	4.1
Inflación promedio	4.4

Note: (1) Los supuestos macroeconómicos se han extraído del Informe de Finanzas Públicas (RFP) del 11-2025, publicado en abril de 2025.
Fuente: Digres



Algunas conclusiones

1. El mercado laboral ha tenido una gradual recuperación post pandemia, liderado por el mayor crecimiento del empleo de mujeres, las cuales han recuperado plenamente la participación laboral de 2019.
2. Esta recuperación ha tenido algunas características específicas: crece el empleo asalariado más que el no asalariado, se concentra en tramos etarios medios, donde la participación laboral sube de 90%, y se ha reducido la informalidad.
3. Las personas trabajadoras afectas a salario mínimo han crecido desde 2020 en adelante y representan un 17,8% de los trabajadores asalariados totales (16,4% en 2017; base Subsidio de Cesantía).
4. Las mujeres han sido las que más han crecido en relación al salario mínimo. El 20% del empleo de mujeres esta afecto a este salario, vs un 16% los hombres.
5. Según edad, no se aprecian cambios muy sustantivos, excepto en la población de más de 60 años, en que se observa la mayor proporción de personas con salario mínimo.
6. El crecimiento del salario mínimo en los últimos años ha significado que su relación con el salario mediano ha subido a 57% desde un promedio de 54% el cuatrienio precedente.



Se otorga la palabra a los y las presentes.

El consejero Illesca consulta si lo expuesto significa que la trayectoria del ingreso mínimo no afecta la inflación, la informalidad, etc.

La señora Cruz señala que al no tener un análisis de impacto no se puede responder esa duda, si efectivamente la caída de la informalidad obedece a un aumento del salario mínimo.

El consejero Puentes señala que efectivamente son situaciones que se mueven juntas pero no tienen relación de causalidad, por lo que se debe realizar un trabajo causal a fin de analizar su efecto. En su caso cita un estudio de su autoría en que el efecto del salario mínimo es mínimo.

El consejero Illesca señala que es interesante estudiar la posible relación entre el ingreso mínimo mensual y las variables, pues debe funcionar para ambos lados. En su momento, destaca, que se hablaba de una gran afectación negativa en el empleo, lo que no ocurrió.

El señor Bobic agradece la presentación. Señala que es bueno levantar un estudio de correlaciones. Es interesante saber si existe impacto y donde impacta, por ejemplo, analizar el caso de las empresas pequeñas y cuando estas desaparecen. Se debe saber qué empresas pagan el sueldo mínimo, cuántos reciben el sueldo mínimo, etc. Además se debe estudiar a



profundizar las variables, por ejemplo, señala que se puede verificar que las mujeres reciben un sueldo menor al mínimo, versus el hombre, pero lo anterior se explica pues las primeras trabajan en un importante porcentaje por jornada parcial.

Respecto de la actividad señala que la cifra es baja que se debe atender a partir del ingreso mínimo. Sugiere estudiar el histórico, estudiar lo últimos 10 años, por ejemplo.

3. PRESENTACIÓN DE RESPUESTA A PROPUESTA DE PROYECTO DE LEY DE SUBSIDIOS.
EXPOSITOR- SR. NICOLAS RATTO. JEFE DIVISIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

El señor Ratto expone sobre el siguiente informe:



Observaciones, Comentarios y Preguntas del Consejo Superior Laboral al Ministerio del Trabajo y Previsión Social por la Propuesta de Reforma a los Subsidios de Empleo y otros Mecanismos para la Formalización

22 de abril de 2025

División de Políticas de Empleo – Subsecretaría del Trabajo

En adelante, se estructuran por temática los comentarios surgidos por cada uno de los estamentos representados en el Consejo Superior Laboral respecto de la presentación que realizó la Subsecretaría del Trabajo sobre el proyecto de reforma a los subsidios de empleo.

Los representantes de CPC, CUT y Mipymes observaron la propuesta del Ejecutivo y comentaron lo siguiente:

1. ¿Quiénes son los “asalariados privados informales en el sector formal”? ¿Por qué son una población objetivo de este subsidio?

Los subsidios de empleo tienen como objetivo lograr que se produzcan nuevas contrataciones. Este subsidio en particular pretende lograrlo con incentivos monetarios tanto para trabajadores como para empleadores. Y no sólo tiene su objetivo puesto en que personas fuera de la fuerza de trabajo o cesantes encuentren un nuevo empleo, sino que también tiene como objetivo que aquellas personas que poseen un empleo informal se formalicen. Incluso, siguiendo la literatura económica mundial, lo más plausible es que en este segundo objetivo planteado se vean los mayores efectos: que empleadores y trabajadores vean en este subsidio un incentivo suficiente para formalizar sus relaciones laborales.

En este contexto, nos encontramos con un grupo de trabajadores que son de especial preocupación para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ya que son trabajadores que trabajan en empresas formales (reconocidas y registradas en el SII, que pagan impuestos), pero son informales, es decir, que no tienen contratos de trabajo escritos y/o no se les pagan las obligaciones previsionales. Este grupo de trabajadores son los asalariados privados informales del sector formal.

A diferencia de lo que cualquiera pensaría, estos trabajadores no trabajan en la calle. El 83% trabaja en dependencias del empleador o el cliente. Estos trabajadores no sólo pertenecen a pequeñas empresas. El 22% se desempeña en empresas de más de 50 personas. Estos trabajadores tienen un empleador, asisten a diario a sus trabajos y cumplen horario.



	Formal		Informal		Total	
	N	%	N	%	N	%
Total	4.893.614		735.787		5.629.401	
Mujeres	1.868.331	38,20%	310.016	42,10%	2.178.347	38,70%
Jóvenes (18-24)	365.074	7,50%	130.483	17,70%	495.557	8,80%
Mayores (55-64)	673.488	13,80%	85.112	11,60%	758.600	13,50%
Establecimiento empleador o cliente	4.431.552	90,60%	615.925	83,70%	5.047.477	89,70%
Instalaciones propias	11.983	0,20%	2.530	0,30%	14.513	0,30%
En el hogar	174.812	3,60%	36.928	5,00%	211.740	3,80%
En la calle	272.324	5,60%	76.918	10,50%	349.242	6,20%
Micro empresas (1-9)	529.284	10,80%	356.109	48,40%	885.393	15,70%
Pequeñas empresas (10-49)	992.665	20,30%	163.411	22,20%	1.156.076	20,50%
Medianas empresas (50-199)	1.176.785	24,00%	73.138	9,90%	1.249.923	22,20%
Grandes empresas (200 o más)	1.995.310	40,80%	88.543	12,00%	2.083.853	37,00%
Empresas de 50 o mas trabajadores	3.172.095	64,80%	161.681	22,00%	3.333.776	59,20%

Los asalariados privados informales del sector privado se estiman hoy en 735 mil y explican 7 puntos de la tasa de ocupación informal. De ellos, el 42% son mujeres, 17,7% jóvenes y 11,6% mayores¹. Es evidentemente una población objetivo de esta política de subsidio, en tanto los beneficios monetarios que entrega deberían ser vistos como incentivos para la formalización de estos trabajadores.

Por último, por parte de muchos actores económicos y sociales, entre ellos las organizaciones de Mipymes y cámaras de empresas y marcas, se ha denominado a estas lógicas de contratación informal como una “competencia desleal” y un “dumping laboral” que afecta en términos económicos a quienes sí cumplen con la normativa, además de los perjuicios que la misma informalidad provoca en los trabajadores.

2. Se debe propiciar una articulación entre la entrega de subsidios y la capacitación.

La literatura especializada sobre políticas activas de empleo indica que los programas de subsidio al empleo más exitosos cuentan con dos componentes de activación conjunta: transferencia monetaria directa (subsidio) y formación para el trabajo (capacitación). Este tipo de programas han sido documentados como los con mayores grados de impacto sobre empleabilidad e ingresos. Sin embargo, son complejos de implementar, costosos y, por ende, de mucha menor escala.

¹ Las personas con discapacidad no son posibles de capturar a través de la Encuesta Nacional de Empleo.



El marco presupuestario actual (\$190 mil millones anuales) y la cantidad de trabajadores que se pretende cubrir dejan poco margen para integrar un componente de capacitación diseñado especialmente para los beneficiarios de este subsidio. Por otra parte, no todos los empleadores y trabajadores beneficiarios del subsidio requieren o prefieren tener un programa de capacitación adicional al componente de subsidio. Sin embargo, la expectativa de complementar con un componente de capacitación puede ser cubierta modificando aspectos normativos operacionales del actual sistema de Franquicia Tributaria de capacitación (FT).

¿Qué modificaciones de carácter normativo operacional se pueden establecer para mejorar el *match* entre el subsidio unificado y la capacitación que provee el actual sistema nacional de capacitación?

La actual FT, regulada en la ley N° 19.518, tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos. Conforme a lo estipulado en el artículo 36 de la Ley, la Franquicia Tributaria es un incentivo tributario que permite a las empresas contribuyentes (clasificadas en la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta) descontar del pago de impuestos los gastos relacionados con capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales, en un monto de hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles.

En este sentido, y haciendo uso de las atribuciones que le asisten al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 36 de la ley N°19.518, el servicio fija anualmente el valor máximo a descontar por cada hora de capacitación realizada, denominada valor hora participante. Este valor fija el monto máximo que se podrá imputar a la FT, respecto de las horas cronológicas efectivamente realizadas por el participante en una actividad de capacitación. En base a lo anterior es dable identificar al menos 2 formas de apalancar el beneficio de capacitación como parte del subsidio único de empleo:

- a) Posibilidad de incrementar porcentualmente el valor hora de capacitación para las personas que causen el beneficio en las empresas que los contratan. Este mecanismo ya existe en la actualidad, por ejemplo, en las capacitaciones definidas en los Comités Bipartitos de capacitación, con un 20% de aumento; empresas de menor tamaño, con un 10% de aumento; modalidad de precontratos y postcontratos, con un 40% de aumento. Por lo tanto, es normativa y técnicamente factible generar



este aumento para trabajadores causante del beneficio con tal de incrementar los incentivos para que las empresas efectivamente usen la FT en los trabajadores beneficiados por el subsidio y en programas de capacitación que ellos definan con el fin de aumentar su productividad.

- b) Flexibilizar normativamente la realización de cursos bajo la modalidad de postcontratos para aquellos trabajadores egresados del beneficio, habiendo completado o no el periodo de 12 meses de pago, de forma tal que, al salir de la empresa contratante, puedan optar a cursos de reconversión laboral y de habilidades para la inserción laboral.

Ambas medidas son propuestas al CSL para ser incluidas como políticas administrativas a ejecutar por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3. Se debe reconsiderar el subsidiar a personas con discapacidad (ya existe la Ley N° 21.015).

La ley de Inclusión Laboral actualmente tiene muchos problemas de cumplimiento. Incluir una línea de Discapacidad en el nuevo subsidio de empleo significa un apoyo a las empresas en el cumplimiento de la cuota del 1%, junto con entregar más herramientas al mercado laboral para la integración de esta población estructuralmente rezagada de las posibilidades de empleabilidad formal.

El cumplimiento de la Ley N° 21.015 en Chile ha mostrado progreso a través de los años, aunque aún no alcanza un nivel óptimo de cumplimiento. A febrero de 2021, se informó que un 33,9% de las empresas habían cumplido con la obligación legal de contratación. Sin embargo, a pesar del progreso en la contratación, la tasa de desvinculaciones de personas con discapacidad bajo esta ley ha sido mayor, alcanzando un 34,7%, según lo establece un estudio de la Fundación Con Trabajo².

Por otra parte, es necesario recordar que la Ley de Inclusión Laboral cubre sólo a las empresas de más de 100 trabajadores, dejando afuera a miles de empresas, entre ellas la Mipymes. Al mismo tiempo, la Ley establece que el porcentaje aumentará en algunos años al 2%. Como se dijo, la línea de Discapacidad en el nuevo subsidio de empleo significa un apoyo a las empresas en el cumplimiento de la normativa laboral.

² Disponible en <https://fundacioncontrabajo.cl/bois/noticias/informe-ley-21015-fundacion-contrabajo/>



El Ministerio del Trabajo y Previsión Social no recomienda eliminar la Línea Discapacidad.

4. Se debe reconsiderar el uso del RSH como variable de focalización.

La calificación socioeconómica que se realiza por parte del Ministerio de Desarrollo Social y Familia a través del Registro Social de Hogares (RSH) es la metodología que se utiliza de manera regular para establecer las condiciones socioeconómicas de los hogares, con el fin de identificar a los beneficiarios de programas sociales y beneficios estatales. El uso del RSH es una política de Estado.

De todas formas, este rediseño de los subsidios existentes, considerando el marco presupuestario vigente, considera un esfuerzo de des-focalización, llevando el requisito socioeconómico al 50% del RSH.

La decisión de mantener una herramienta de focalización, además de los argumentos ya expuestos, responde a las diferentes dinámicas del empleo y la ocupación a través de la distribución de ingresos: las poblaciones rezagadas del mercado laboral formal no sólo están definidas por sus características personales, sino que también por las condiciones socioeconómicas del hogar.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social no recomienda prescindir de la evaluación socioeconómica que hace el RSH.

5. Se debe reconsiderar el límite de 200 concesiones de subsidio por empresa.

El presente rediseño de subsidios de empleo existentes propone un límite de 200 concesiones por empresa. En primer lugar, debe aclararse que este límite sólo opera para los beneficios pagados a los empleadores y no para los trabajadores. En palabras simples, el trabajador 201 sí recibirá los beneficios por concepto de subsidio, pero no será causante del beneficio para el empleador.

Esta situación responde principalmente por la dinámica propia que han mostrado los subsidios actuales:



Distribución trabajadores con pago SEJ				
Tamaño de empresas	Empresas beneficiarias	% de empresas	Trabajadores	% de trabajadores
1-9 trabajadores	264	32%	297	1%
10-49 trabajadores	127	15%	233	0%
50-199 trabajadores	115	14%	745	1%
Más de 200 trabajadores	322	39%	51.852	98%
Total	828			

Distribución trabajadores con pago BTM				
Tamaño de empresas	Empresas beneficiarias	% de empresas	Trabajadores	% de trabajadores
1-9 trabajadores	394	41%	448	2%
10-49 trabajadores	139	14%	254	1%
50-199 trabajadores	128	13%	551	2%
Más de 200 trabajadores	311	32%	24.703	95%
Total	972			

Muy pocas empresas utilizan los subsidios, pero acumulan la mayor cantidad de trabajadores que reciben pago efectivo por concepto del SEJ y el BTM. Esta no es una situación deseable, sin duda.

Esta es una reforma que tiene componentes pro-Pyme y la lógica de un límite de límites para la obtención de subsidios responde a ello, a distribuir de mejor manera los beneficios de la política. Se entiende que una gran empresa, con la capacidad para contratar a 200 nuevos trabajadores, no requiere necesariamente de un beneficio extraordinario por parte del Estado.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social no recomienda eliminar el límite de 200 concesiones por empresa para el cálculo de los beneficios monetarios al empleador.

6. Se debe considerar la ampliación de la edad de la Línea Mujeres.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social reconsideró la edad límite de edad de mujeres beneficiarias y ha solicitado a sus equipos, transmitiendo esto también a DIPRES, hacer las estimaciones de mayor costo para llevar la edad límite de la Línea Mujeres a 64 años, 11 meses y 30 días.

7. Debe considerarse la necesidad de que el nuevo subsidio sea permanentemente evaluado.

Se establecerá en el proyecto de ley un reporte periódico (anual) por parte de la Subsecretaría del Trabajo al Consejo Superior Laboral, quien a la vez podrá hacer



recomendaciones sobre modificación de parámetros (actualización de montos de beneficio, duración de los beneficios, porcentajes para el empleador y el trabajador, RSH, etc.) a los ministerios del Trabajo y Hacienda.



Se otorga la palabra.

El señor Bobic consulta sobre a que se refiere con “personas sin experiencia laboral”, el señor Bennett le explica que se refiere a personas sin experiencia laboral comprobable.

Respecto al enfoque a las personas con discapacidad, el señor Irarrázaval solicita confirmar el 33% de incumplimiento, el señor Bennett informa que dicha cifra es de la fundación Con Trabajo.

El señor Bobic toma la palabra. Recuerda lo complejo de la ejecución inicial de la norma de inclusión, que se refiere a que requiere inversión, por lo cual el cumplimiento optativo por aporte a fundaciones ha sido mayor que la contratación. El aumento debe considerar ello y evaluar esta situación.

La consejera Berner recuerda que el cumplimiento por aporte se refiere a fundaciones de inserción laboral. Además recuerda que la norma exige evaluarla, proceso en el cual se puede mejorar. Sin perjuicio de ello sugiere que incorporar en la materia de subsidios la promoción de contratación ~~sin el diagnóstico de la norma se reanalice.~~ *A*

La consejera Letelier señala que no son muchas las leyes que tienen un sistema de medición, por ello consulta si se sabe una data del porqué no ocurre la inserción, por ello se suma a las palabras de la consejera Berner de considerar un diagnóstico previo.

El consejero Boccardo señala que el proyecto es emblemático para el gobierno pues creen que tendrá un impacto directo en el empleo y la economía. Luego señala que el rol de exponer este proyecto ante el Consejo de forma previa al ingreso al Parlamento busca, precisamente, que el proyecto de norma ingrese con cierto grado de acuerdo tripartito.

Respecto a la inserción laboral, señala que un aspecto que afecta su desempeño es la creencia de que toda contratación requiere adecuaciones necesarias costosas, lo que no siempre es real.

Sobre el 1% de 100 o más trabajadores, destaca que la medida de incorporarlos en los subsidios es un incentivo de contratación de empresas con menor dotación.

El objeto de la norma no es que los empleadores opten mayormente por medidas subsidiarias, se desea la contratación real y para ello el contemplar estos aspectos en subsidios facilita y fomenta la contratación por sobre las medidas optativas.



El consejero Illesca señala que el cumplimiento de la obligación de sólo el 33%, es vergonzoso, pero manifiesta que falta conocer las cifras de contratación del Estado, que el cree que puede ser peor. Por ello se concluye que la ley no funciona, desde las PYMES creen que los problemas son las medidas alternativas, por su facilidad. Solicita conocer el estado de cumplimiento del Estado.

Respecto al enfoque en el Registro Social de Hogares, entiende que se debe a que se busca encontrar las personas con mayor índice de pobreza, pero señala que siempre se utiliza ese criterio y no se consiguen nuevos resultados. Quizá se debe analizar esto y determinar adecuadamente las personas que realmente requieren el apoyo.

La consejera Berner señala que en los beneficios el enfoque no es 100% respecto del RSH, sino que ello convive con otros requisitos. Los problemas no son respecto de la condición socioeconómica, sino de los otros requisitos, no es un problema de focalización.

Recuerda también que la situación socioeconómica no es el único índice del RSH, registro que abarca más del 80% de la población. Consulta si se continuará utilizando para la entrega de subsidios el nivel socioeconómico o se considerará otros elementos de RSH.

La presidente consulta si procede que el empleador consulte al trabajador su nivel socioeconómico, pues entiende que su foco es el empleo no la pobreza.

La consejera Berner señala que depende del origen, es verificar las brechas, en este caso tales se dan en el 40% de menores ingresos. El empleador perfectamente puede no preguntar pues el Estado cuenta con registro administrativos, es complejo que el empleador exponga a un trabajador a señalar su nivel socioeconómico.

El señor Bennett informa que el Ministerio a través de SENCE ya cuentan con un sistema de concesión de subsidios, no postulación, bastante sofisticado. Por otro lado, estando muy a firme la participación laboral por hogar de los primeros quintiles versus los siguientes, una política que no los contemple no logrará sus objetivos.

Finalmente señala que otro objetivo del proyecto de ley es la flexibilización de los criterios de concesión, por lo cual, por ejemplo, se puede evaluar a futuro la continuidad del criterio del 40% del RSH.

Sobre concesiones por tamaño de empresas, el consejero Illesca señala lo complicado de la intención del proyecto. Recuerda la cifra de trabajadores informales en las pequeñas y medianas empresas. Es vergonzoso. Significa que alguien no está realizando su trabajo, la Dirección del Trabajo no atiende esta situación. No podemos olvidar una variable, el margen



de utilidad de las empresas, y él sospecha que mientras más grandes es, más grande es el margen de utilidad.

De micro a pequeña cree que es una ley que los apoya, pero de mediana a grande no.

El señor Ratto recuerda que lo expuesto es una política dentro de varias.

El señor Bennett recuerda que en los últimos tres años ocurre una disminución del 15% en el nivel de trabajadores informales.

El señor Irarrázaval entiende que el subsidio contempla elementos nuevos respecto de otras políticas. El entiende que a los trabajadores que declaran por segunda categoría se les pagara posterior a la declaración de renta, lo que entiende que es un plazo demasiado extenso.

El consejero Illesca lamenta ausencia del Subsecretario de Previsión Social por el tema de las deudas previsionales. Se debe abordar las deudas en el caso de las PYMES, el Subsecretario se comprometió a un proyecto de norma, pero aún no se ha citado al sector para su estudio. Esta situación fomenta la informalidad.

4. PRESENTACIÓN DE AVANCES DE COMISIÓN DE RIESGOS BIOLÓGICOS. SE SOLICITARÁ AMPLIACIÓN DE PLAZO. EXPONE JEFA DE DIRECCIÓN DE COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE LA SUBSECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL, SRA. KATIA SOTO

Expone la señora Soto:



COMISIÓN SECTORIAL SOBRE RIESGOS BIOLÓGICOS

Informe de avances
al 29 de abril de 2025



CONTEXTO COMISIÓN SECTORIAL SOBRE RIESGOS BIOLÓGICOS

CSL acuerda creación de
Comité Sectorial sobre
Riesgos Biológicos



8 de noviembre de 2024

Resolución Exenta N° 17
que crea y regula de
Comisión



7 de enero de 2025

Publicación Diario Oficial
de la Resolución Ex. N° 17



14 de enero de 2025

MANDATO

“La comisión se convoca con el objeto de concordar una postura nacional frente al punto del día a analizar en sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo año 2025, ante la posibilidad de crearse, en esa reunión, un nuevo convenio y sus respectivas recomendaciones sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo.” (ii. Resolución Exenta N° 17 de 2025)



AVANCES DE LA COMISIÓN – SESIONES

La comisión comenzó a sesionar a la semana siguiente de la publicación de la resolución que la crea, reuniéndose cada quince días a la fecha, en 7 oportunidades este año:

- 1) 21 de enero.
- 2) 05 de febrero.
- 3) 19 de febrero.
- 4) 05 de marzo.
- 5) 19 de marzo.
- 6) 02 de abril.
- 7) 16 de abril.

Sesiones proyectadas para término:

- 1) 30 de abril.
- 2) 07 de mayo.

Nota: eventualmente se adicionará nueva sesión.

AVANCES DE LA COMISIÓN – EXPOSICIONES

▪ Exposiciones asociadas al contexto del mandato de la comisión:

- Antecedentes sobre próxima conferencia OIT_ Junio 2025, Ginebra. Jefe Unidad de Asuntos Internacionales MINTRAB. Sr. Marcelo Tapia. (21.01.25)
- Directrices técnicas OIT sobre riesgos biológicos en el entorno del trabajo. Asesor en Salud Ocupacional SUSESO. Sr. Ricardo Soto. (21.01.25)

▪ Exposición sobre el contenido de la propuesta de convenio y recomendación:

- Presentación de la OIT para el Cono Sur de América sobre los hitos del proceso de elaboración de una norma internacional sobre riesgos biológicos y los principales contenidos de la propuesta de texto de dicha norma. Expositores: Sra. Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sr. Sergio Paixão Pardo, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo. (19.02.25)

AVANCES DE LA COMISIÓN – EXPOSICIONES

▪ Exposiciones sobre estado normativa chilena:

- Presentación D.S. 44 que aprueba reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno seguro y saludable. Jefe Dirección Asesoría Legislativa Subsecretaría de Previsión Social. Sr. Pedro Contador. (05.03.25)
- Presentación sobre Peligros Biológicos en el ámbito laboral. Jefe del Departamento de Salud Ocupacional de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud. Sr. Cristián Villarroel y profesional Sra. Murielle Wettke. (02.04.25)

AVANCES DE LA COMISIÓN

POSTURA DE ESTAMENTOS

Hito relevante:

Informe azul OIT – 28 de febrero

- 04 de marzo: se remite informe azul a comisión
- 19 de marzo: se comparte levantamiento/comparado de informe azul preparado por secretaría técnica



- **Sesión 02 de abril:** Estamento gobierno expuso observaciones y/o comentarios al texto.
- **Sesión 16 de abril:** Estamento trabajador expuso observaciones y/o comentarios al texto.
- **Sesión 30 de abril:** Estamento empleador expone observaciones y/o comentarios al texto.



AVANCES DE LA COMISIÓN

PLAZO INFORME FINAL

Informe final

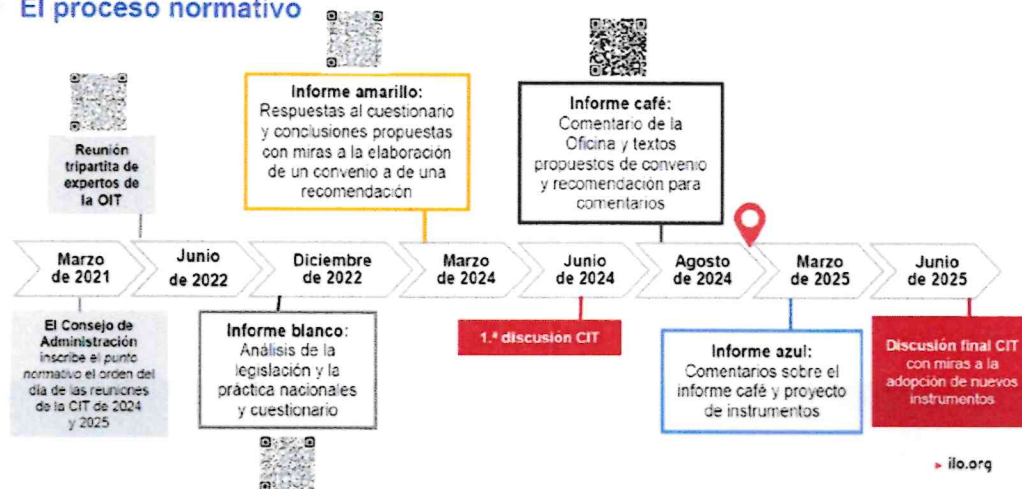
- **Plazo conforme Reglamento de la Comisión:** sesión abril del CSL.
- **Solicitud de ampliación plazo:** hasta mayo, teniendo presente que la próxima conferencia OIT tendrá lugar del 02 al 13 de junio de 2025, a fin de cerrar últimas deliberaciones y versión de informe final.

ANEXOS

► Preparación de la discusión sobre una norma internacional del trabajo en materia de protección de riesgos biológicos

- En 2017, el Grupo de Trabajo del Mecanismo de Examen de las Normas (MEN) del Consejo de Administración de la OIT solicitó a la Oficina que preparara propuestas para considerar la posibilidad de inscribir, a la mayor brevedad posible, un punto normativo sobre peligros biológicos, para superar la laguna normativa.
- En 2021, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 112.^a y la 113.^a reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024-2025) un punto sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los peligros biológicos (discusión normativa - doble discusión)
- En 2022, la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022" incluyó el entorno de trabajo seguro y saludable como un principio y un derecho fundamental en el trabajo.
- Por ser principio y derecho fundamental, todos los Miembros tienen la obligación, por su mera pertenencia a la OIT, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, este principio y derecho fundamental y los contenidos de los Convenios núm. 155 y 187.

► El proceso normativo



Expuesto lo anterior la señora Soto solicita prorroga del mandato hasta la sesión de mayo del Consejo Superior Laboral, sesión en que se efectuará la entrega del informe. Se aprueba.



La presidenta solicita remitir con antelación el informe a fin de estudiarlo con tiempo.

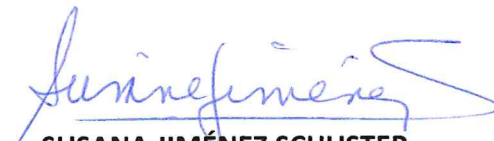
5. VARIOS

El señor Ministro informa sobre la presencia del Chile en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2025. Informa que el Gobierno desea en la oportunidad ratificar el convenio 155, para lo cual se solicitará contraparte técnica de cada sector.

ACUERDO

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

ÚNICO: Se prorroga mandato para la Comisión Sobre Riesgos Biológicos hasta la sesión de mayo de 2025. Se debe remitir el informe con anticipación al Consejo para su estudio.



SUSANA JIMÉNEZ SCHUSTER
PRESIDENTA



JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE



GIORGIO BOCCARDO BOSONI
CONSEJERO



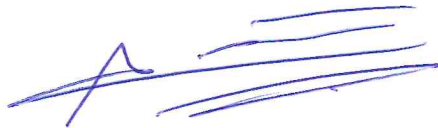
MACARENA LETELIER
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



HEIDI BERNER
CONSEJERA



DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE
CONSEJERO

MARCOS ILLESCA
CONSEJERO

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral