



ACTA SÉPTIMA SESIÓN ORDINARIA 2025

En Santiago, a 29 de agosto de 2025, a las 15.12 horas, se celebró la **séptima 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 Macarena Letelier; doña Heidi Berner; don Eric Campos Bonta; y don Pablo Muñoz Henríquez. Asiste en representación del señor Subsecretario del Trabajo, su jefe de Gabinete, don Miguel Zúñiga Zúñiga.

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, doña Sofía Rivas Ruffin, Directora Ejecutiva de la Fundación Carlos Vial Espantoso; doña Alejandra Cristi, Directora de Comunicaciones de la Fundación Carlos Vial Espantoso; doña Paulina Andrea Calfucoy Alarcón, Gerenta de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Asociación Chilena de Seguridad; don Nicolás Ratto, jefe de la División de Políticas de Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; doña Luna Martina Díaz Valverde, profesional del Departamento de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Participan de la reunión don Pablo Bobic, gerente legal de la CPC; don Andrés Bustamante, jefe de la Unidad de Asesores del señor 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 anterior.
2. Presentación de Informe Final Consejo Consultivo Ley Karin, elaborado por la Fundación Carlos Vial Espantoso en conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). Exponen la señora Sofía Rivas Ruffin, Directora Ejecutiva de la Fundación, la señora Alejandra Cristi, Directora de Comunicaciones de la Fundación, y doña Paulina Andrea Calfucoy Alarcón, Gerenta de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de la Asociación Chilena de Seguridad.



3. Revisión propuesta de comisión sectorial de plataformas digitales. Presenta, sr. Nicolas Ratto Jefe de la División de Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo.
4. Revisión propuesta de comisión sectorial de migraciones. Presenta el Departamento de Derechos Fundamentales de la Subsecretaría del Trabajo.
5. Varios.

II. ASUNTOS TRATADOS

1. APROBACIÓN ACTA ANTERIOR

Se aprueba el acta. Respecto de la sesión de agosto, al ser el viernes 19 de septiembre de 2025, se acuerda reagendarla. Se coordinará con la secretaría técnica.

La secretaria técnica solicita autorización para solicitar la firma de las actas de las sesiones previas no suscritas, pero si aprobadas. Se aprueba.

2. PRESENTACIÓN DE INFORME FINAL CONSEJO CONSULTIVO LEY KARIN, ELABORADO POR LA FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO EN CONJUNTO CON LA ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS). EXPONEN LA SEÑORA SOFÍA RIVAS RUFIN, DIRECTORA EJECUTIVA DE LA FUNDACIÓN, LA SEÑORA ALEJANDRA CRISTI, DIRECTORA DE COMUNICACIONES DE LA FUNDACIÓN, Y DOÑA PAULINA ANDREA CALFUCOY ALARCÓN, GERENTA DE ASUNTOS CORPORATIVOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

Se le da la bienvenida a las expositoras, quienes inician presentación de las siguientes láminas:

INFORME FINAL CONSEJO CONSULTIVO

A un año de la Ley Karin:

Propuestas para una implementación sostenible

Informe Final
Consejo Consultivo
Ley Karin



Documentos de consulta y propuestas de
mejora de la implementación de la Ley Karin
2019-2020



Escanea para descargar el
informe





Consejo Consultivo Ley Karin



David Acuña
ex Presidente Central Unitaria
de Trabajadores (CUT)



Georgeanne Barceló
Vicepresidenta de Personas y
Organización AMSA



Carmen Bueno
Especialista en Seguridad y
Salud en el Trabajo, OIT
Cono Sur de América Latina



David Bravo
Economista y Director del Centro
de Estudios Longitudinales UC



Claudia Castro
Gerente Personas
Sodimac Chile



Patricia Soto
Superintendente
de Seguridad Social SUSESO



Lilia Jerez
Abogada Laboral/Socia
GNP Canales



Susana Jiménez
Presidenta
CPC

Consejo Consultivo Ley Karin



Francisca Jünemann
Presidenta Fundación
Chile Mujeres



Zarko Luksic
Abogado Laboral/
Socio MLV



Agustín Molina
Doctor en Psicología de los RRHH y
Profesor Escuela de Psicología UC



Teresita Morán
Country Manager
Buk



Alejandro Steilen
Presidente Unión Nacional
de Trabajadores (UNT)



José Tessada
Economista
Escuela Administración UC



Andrea Tokman
Economista Jefe Quiñenco y
Consejera electa Sofofa



Fernanda Valdés
Gerenta Personas
COPEC

A UN AÑO DE LA LEY KARIN: PROPUESTAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE | 5

¿Cómo se construye este Informe?



Data interna Achs respecto a diferentes aspectos de la Ley



Encuesta FCV: Reformas laborales en Chile: implementación, balance y desafíos, 2025



Reuniones con gerentes de personas de grandes empresas y DT



Revisión jurisprudencia, GNP Canales Abogados Laborales



Seminarios técnicos Achs - FCVE:
» "Ley Karin en marcha: un enfoque práctico" (julio 2024)
» "Impacto Temprano Ley Karin" (octubre 2024)
» Taller Jurisprudencia Aplicada en Ley Karin (abril 2025)

A UN AÑO DE LA LEY KARIN: PROPUESTAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE | 6

Una **buena implementación** fortalece la confianza y la legitimidad, y es esencial para que la ley se consolide como una **herramienta efectiva** para construir entornos laborales más sanos y seguros

Diagnóstico

19.137
atenciones
psicológicas tempranas

41,5%
derivaron en
atención médica

5.800
casos incluyeron
reposo laboral

16 días
promedio

Fuente Acha

¿Cuáles han sido los principales nudos críticos que ha observado la organización para la implementación de la Ley Karin?



Selección múltiple. Muestra: Gerencias de Personas (n= 85)

Fuente Estudio Reformas Laborales 2025, Fundación Carlos Viel Espentoso

Estructura Informe

Resultado del trabajo del Consejo Ley Karín durante 2024 y 2025

DESAFÍOS Y PROPUESTAS



Dimensión administrativa procedimental

- 1 Tiempos de tramitación por parte de la DT
- 2 Implementación de las medidas de resguardo, aplicación y límites



Dimensión legal y/o alcances de la ley

- 3 Facultades de representación
- 4 Violencia de terceros



Dimensión de implementación

- 5 Apropiación de la normativa y cambio cultural
- 6 Promoción del uso ético y responsable de las denuncias
- 7 Trazabilidad de casos y monitoreo de la normativa

Desafíos y propuestas

Dimensión administrativa procedimental

1. TIEMPOS DE TRAMITACIÓN






NUDOS CRÍTICOS




- 1.1 Incumplimiento de plazos de legales en la tramitación de denuncias por parte de la DT.
- 1.2 Estructura procedimental que ha llevado a una sobrecarga de la DT.
- 1.3 Dificultad de aplicar sostenidamente las medidas de resguardo.
- 1.4 Demora en la resolución de las denuncias, trae consecuencias en:
 - » Dignidad y salud mental de las personas involucradas.
 - » Clima laboral, confianza en el proceso y la legitimidad de las investigaciones.



PROPUESTAS DE MEJORA

- 1 Procedimiento denuncias:
 - » Incorporar mecanismo de admisibilidad.
 - » Priorización de casos por parte de la DT.
- 2 Fortalecer el valor institucional de los informes internos de las empresas.
- 3 Crear un Sistema de Certificación y/o Sello de Certificación.
- 4 Análisis de causas específicas de la demora dentro de la DT:
 - » Plan de Fortalecimiento de la Gestión.


Desafíos y propuestas	Dimensión administrativa procedimental 
2. IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE RESGUARDO	
<p style="text-align: center;"> NUDOS CRÍTICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Dificultad o imposibilidad de aplicar o mantener ciertas medidas de resguardo. 2.2 Medidas de resguardo determinadas por la DT sin reconocer particularidades de cada empresa. 	<p style="text-align: center;"> PROPUESTAS DE MEJORA</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Formalizar las posibles medidas de resguardo en reglamentos internos de las empresas. 2 Explicitar que las organizaciones podrán adaptar las medidas de resguardo. 3 Otorgar mayores grados de adaptabilidad en la aplicación de medidas cuando el tiempo de resolución exceda el plazo legal y canales de comunicación expeditos para solicitar los cambios o desistimiento.
A UN AÑO DE LA LEY KARIN: PROPUESTAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE II	

Desafíos y propuestas	Dimensión legal y/o alcances de la ley 
3. FACULTADES DE REPRESENTACIÓN Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 12 DEL REGLAMENTO	
<p style="text-align: center;"> NUDOS CRÍTICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Materia establecida por reglamento, no en la ley. 3.2 Falta de claridad respecto de su interpretación y aplicación. 	<p style="text-align: center;"> PROPUESTAS DE MEJORA</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Reconsiderar el artículo 12 inc. 5° del Reglamento de la Ley (obligatoriedad de derivación a DT). 2 Realizar ajustes normativos que precisen y acoten el alcance del artículo 4: <ul style="list-style-type: none"> • Consultores externos calificados y acreditados asuman la investigación de estos casos (no obligación en la derivación a la DT). • Permitir que la DT priorice la tramitación de estos casos. • Capacitaciones para empleadores sobre la interpretación de este artículo.
A UN AÑO DE LA LEY KARIN: PROPUESTAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE 12	

Desafíos y propuestas


Dimensión legal y/o alcances de la ley

4. VIOLENCIA DE TERCEROS



NUDOS CRÍTICOS

- 4.1 Limitaciones en la aplicación normativa en contextos que involucren a trabajadores afectados por **violencia externa o de terceros**.
- 4.2 Necesidad de una implementación basada en criterios de **razonabilidad y factibilidad operativa**.
- 4.3 Sectores donde la **violencia ejercida por terceros** adquiere una especial relevancia.



PROPUESTAS DE MEJORA


- 1 **Desarrollo de protocolos específicos** y guías sectoriales para abordar la prevención y gestión de estos casos.
- 2 Capacitaciones en **técnicas de desescalada de conflictos**.
- 3 Fortalecimiento del trabajo conjunto entre mutualidades y el mundo privado, especialmente en **acompañamiento a mipes**.
- 4 **Clarificar responsabilidades** frente a trabajadores de empresas subcontratistas y externas.
- 5 Promover el establecimiento de **acuerdos o estándares de buen trato** entre empresas mandantes y subcontratistas.
- 6 Evaluar **sanciones específicas para terceros**, como efecto disuasivo.

A UN AÑO DE LA LEY KARIN: PROPUESTAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE | 13

Desafíos y propuestas


Dimensión de implementación

5. CAMBIO CULTURAL PROFUNDO QUE HA ENFRENTADO DIFICULTADES



NUDOS CRÍTICOS

- 5.1 Falta de apropiación del espíritu preventivo de la ley por parte de algunas organizaciones.
- 5.2 Pequeñas y micro empresas enfrentan **mayores dificultades para invertir en prevención**.
- 5.3 **Culturas organizacionales fuertemente arraigadas** en ciertos sectores que requieren estrategias diferenciadas.



PROPUESTAS DE MEJORA

- 1 **Reforzar el rol formativo de las mutualidades y de la DT:**
 - Formación con foco en prevención para afiliados al sistema previsional.
 - Reforzar el apoyo de las mutualidades a las pequeñas y microempresas.
- 2 Diseñar e implementar **protocolos sectoriales específicos**.
- 3 Propiciar intercambio de buenas prácticas al interior de las organizaciones.
- 4 Incrementar participación de sindicatos y comités paritarios en la elaboración de reglamentos y protocolos.
- 5 Programa Embajadores del Buen Trato.

A UN AÑO DE LA LEY KARIN: PROPUESTAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE | 14

Desafíos y propuestas

Dimensión de implementación 

6. PROMOCIÓN DEL USO ÉTICO Y RESPONSABLE DE LAS DENUNCIAS



NUDOS CRÍTICOS

- 6.1 Preocupación por el uso instrumental o infundado del sistema.
- 6.2 Sensación de temor de los trabajadores, -entre ellos ejecutivos-, ante la posible denuncia injusta o con fines distintos a los planteados en la Ley.
- 6.3 En el ámbito privado, ausencia de sanciones claras frente a un uso indebido de la ley con mala fe.




PROPUESTAS DE MEJORA

- 1 Fortalecer los mecanismos que aseguren un uso ético y responsable del sistema de denuncias.
- 2 Promoción del uso ético de la ley a través de directrices públicas y campañas informativas.
- 3 Estudio de mecanismos para identificar y, en su caso sancionar, posibles denuncias infundadas, similar y/o equivalente a la normativa vigente en el servicio público.
- 4 Buena práctica: Incorporar en reglamentos internos disposiciones específicas sobre las consecuencias de presentar denuncias infundadas de manera intencional.

A UN AÑO DE LA LEY KARIN-PROPUESITAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE | 15

Desafíos y propuestas

Dimensión de Implementación 

7. TRAZABILIDAD DE CASOS Y MONITOREO



NUDOS CRÍTICOS

- 7.1 Ausencia de mecanismos ágiles de comunicación con la DT.
- 7.2 Falta de trazabilidad de los casos, informes y derivaciones vinculados a la Ley Karin.
- 7.3 Falta de sistemas de monitoreo que permitan evaluar de forma continua las prácticas implementadas y el impacto real de la ley en los entornos laborales.



PROPUESTAS DE MEJORA

- 1 Fortalecer el Sistema de Monitoreo.
- 2 Evaluar la creación de un Observatorio Nacional de la Ley Karin que permita la gestión de la mejora continua de la normativa.
- 3 Plataforma única nacional que asegure el cumplimiento de estándares mínimos de protección de datos personales, accesibilidad para empresas y enfoque en usabilidad.

A UN AÑO DE LA LEY KARIN-PROPUESITAS PARA UNA IMPLEMENTACIÓN SOSTENIBLE | 16



Claves para recordar

- 1 El seguimiento para una implementación efectiva es fundamental para cumplir con el espíritu de la ley de prevención y espacios libres de acoso y violencia.
- 2 Las correcciones son necesarias.
- 3 Incumplimiento de plazos legales afecta la dignidad de las personas, las relaciones laborales, el funcionamiento de las organizaciones y la confianza en el sistema.
- 4 El buen trato es síntoma de relaciones laborales saludables y fundamental para la sostenibilidad organizacional.
- 5 Las soluciones no surgen desde una sola vereda.

Informe Final Consejo Consultivo Ley Karin



Resolución, desarrollo y seguimiento de
la Ley Karin en el marco de la implementación
de la Ley Karin en la implementación de la Ley
21 de mayo de 2019

Consejo Ley Karin (2019-2020)



Escanea para descargar el
informe





Finaliza la presentación entregando copias del informe expuesto (ver anexo).

Se otorga la palabra.

La consejera Letelier sugiere que se debe promover la intermediación interna y profesionalizar estas labores dentro de la empresa. Respecto a las denuncias infundadas señala que puede constituir calumnia o injuria. Se debe entender que no se puede permitir denunciar sin antecedentes contra alguien.

El vicepresidente celebra el informe pues tiene carácter tripartito. Recuerda que es una ley reciente y los datos con los que se cuenta son acotados, reconoce que existe carencia de presupuesto lo que obliga a la Dirección del Trabajo a asumir mayores cargas, pero se están efectuando las adecuaciones. Releva que la ley Karin tiene como objeto un cambio cultural, pero existe una necesidad de presupuesto para mejorar su fiscalización y promoción. Se debe regular o la norma se perderá en el tiempo.

El consejero Campos solicita que en el acta cuente que él se opone a la medida propuesta sobre posibles denuncias infundadas, materia que se trató anteriormente en el Consejo, y él fue claro en señalar que estas medidas promueven un desincentivo de denuncias, un temor de la persona afectada.



La señora Rivas aclara que el nudo crítico sobre denuncias infundadas se basa en posibles casos de mala fe, pero siempre respetando el debido proceso.

El señor Bobic agradece la presentación. Expone que fue un trabajo de largo tiempo y de distintas miradas. Se debe considerar este informe junto a otros análisis, uno presentados por la Dirección del Trabajo en sesión del mes de julio, otra en un seminario sobre la ley desarrollado en la OIT Cono Sur, y el expuesto hoy. En todas se evidencia una cifra considerable de denuncias que luego de las denuncias, no se constata vulneración. Otra materia para considerar es el de las medidas de resguardo que debe tomar el empleador, en las PYMES, por ejemplo, no existe ningún caso de medida implementada, además, de alargarse la investigación, se debe mantener la medida lo que para muchas empresas es insostenible. Finalmente se debe también atender el daño a trabajadores por terceros a la empresa. Entiende que los cambios requieren tiempo y procesos, pero se debe atender la evidencia con la que se cuenta, no existen filtros que permitan canalizar las denuncias donde corresponda. No se puede dejar pasar el tiempo, pequeñas mejoras evitan un problema mayor a futuro.

La presidenta consulta al Ejecutivo que, atendida la gran cantidad de información expuesta ante la instancia respecto de la implementación de la Ley Karin que contemplan varias propuestas de mejora, si existe disposición a introducir cambios en la norma.

El consejero Boccardo recuerda que el ejecutivo tiene mandatos legales que cumplir. Agradece el informe expuesto, pero señala que no se debe considerar que no se ha hecho nada, pues el Gobierno si lo ha realizado.

Respecto a la data, sobre el numero de denuncias que no se consideran Ley Karin, recuerda que se trata de infracción sobre un derecho fundamental que requiere un trato especial dada su complejidad, y la norma tiene como objeto una cultura preventiva, aspecto en el que no se ha puesto el foco. La norma se crea a partir de una intención preventivas que busca eliminar prácticas naturalizadas a fin de modificar la estructura organizacional lo que, evidentemente, genera tensiones. Ha habido avances en materia de investigar, clarificar, etc. Las materias que ha permitido resolver son más de los aspectos de mejora discutidos en el Consejo. El avance es grande dentro del años transcurrido, la data lo evidencia.

Sobre un observatorio de la ley considera que es una buena idea, pero en este caso se requiere mayor ayuda de la sociedad civil, pues en el Congreso ideas como esta son rechazadas y sin presupuestos. El Gobierno ha hecho esfuerzos para fortalecer la capacidad fiscalizadora, pero se detiene en el Parlamento. No es falta de iniciativa por parte del Gobierno, sin perjuicio de que ante esta situación se ha recurrido a medidas de mejor gasto.



Recuerda, además, que el Consejo no tiene presupuesto propio. Pone esto como contexto, reconociendo el problema de capacidad evidenciadas, se requiere una labor conjunta.

Sobre gestión administrativa, destaca:

El programa de fiscalización nacional preventiva de julio a octubre del 2025; además del nuevo proceso de digitalización que permitirá a la Dirección del Trabajo realizar su labor de forma digital y estandarizada, a fin de que los fiscalizadores se dedican a dicha tarea y no pierdan tiempo en temas administrativos. Pronto se anunciará esta medida.

Existe el programa Colabora con el Servicio Civil a fin de avanzar en la administración pública en la aplicación de la ley Karin. El problema se centra en el sector municipal, salud y educación, respecto de los que cuesta ejecutar medidas de seguimiento y tales sectores al concentrar mayor cantidad de funcionarios cuentan con mayores denuncias.

Y planes de acción para reducir rezago y denuncias pendientes en la región Metropolitana a efectuar por la Dirección del Trabajo durante el segundo semestre de 2025.

También existen modificaciones reglamentarias que se pueden atender administrativamente, pero, por otro lado, existen otras situaciones que requieren modificaciones legales las que difícilmente se pueden atender en el periodo de Gobierno que queda.

Para finalizar informa que se fortalecerá la reportabilidad de denuncias, aumentar las capacitaciones y estudiar los diversos informes expuestos para ver la existencia de posibles escenarios de avance.

Le señala a la presidenta que quizás se pueda elaborar un mecanismo de observación al alero del Consejo para una instancia de seguimiento más normativa y reglamentaria que solo estadístico.

La señora Rivas aclara que el informe considera un avance enorme la Ley Karin, pero que, atendido el tiempo para presentar, la exposición se centró en los desafíos.

La presidenta se suma a lo aclarado por la señora Rivas, la ley existe y se debe cumplir, lo que no se cuestiona. Entiende que el Consejo debe hacer una evaluación al año de implementación de la ley, por ello, sugiere, atender las diversas propuestas expuestas y canalizar aquellas que son pertinentes. Pero, lo anterior requiere un acuerdo tripartito de priorización de materias y hacer una propuesta compartida. No cree prudente crear un observatorio pues el Consejo ya cuenta con información y se puede solicitar más, por



ejemplo, respecto del sector público. Cree que se debe crear un espacio de consenso de mejoras de la ley. Se debe mejorar los niveles de convivencia y trato en los espacios de trabajo.

La presidenta informa que se debe retirar, asumiendo la presidencia el vicepresidente.

El consejero Campos considera que la situación de atochamiento de la Dirección del Trabajo tiene múltiples causas, por ejemplo, la derivación de investigaciones a la Dirección por parte de los empleadores. Recuerda que se cuenta con la comisión sectorial para la implementación del Convenio N°190 quien podría atender estas materias y construir mínimos comunes.

El presidente se suma a las palabras del consejero Campos, consulta opinión a los demás integrantes.

La secretaria técnica recuerda que en la próxima sesión dicha Comisión expondrá un informe sobre la materia. Se acuerda esperar el documento a fin de posiblemente mandatar atender estas materias.

**3. REVISIÓN PROPUESTA DE COMISIÓN SECTORIAL DE PLATAFORMAS DIGITALES.
PRESENTA, SR. NICOLAS RATTO JEFE DE LA DIVISIÓN DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE
LA SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO**

Se otorga la palabra al señor Ratto, quien efectúa la siguiente presentación:

PROPUESTA DE SUBCOMISION CONSEJO SUPERIOR LABORAL SOBRE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIO. 2025-2026

29 de agosto de 2025

División de Políticas de Empleo
Subsecretaría del Trabajo

GOBIERNO DE CHILE

CHILE AVANZA CONTIGO

ANTECEDENTES

- **Ley 21.431 (2022)** que “Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios”.
- **Dos informes de evaluación** de la normativa por parte del Consejo Superior Laboral, ya publicados y enviados al Congreso y Presidente, tal como señala la Ley 21.431.
- **Contexto global y regional** de avance de la regulación de plataformas: Conferencia Internacional del Trabajo (2025-2026), México (2025) y Uruguay (2025). Avances en Brasil y Colombia.
- Por solicitud del Consejo Superior Laboral, en su sesión del día 25 de junio de 2025 y, de acuerdo con las atribuciones legales que le competen, solicita una **propuesta para conformar una subcomisión** en la materia de Plataformas Digitales, con el objetivo de tratar el proceso de implementación y evaluación de la ley 21.431, así como preparar el debate que se dará en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2026.



OBJETIVOS

1. Generar evidencia, requerir insumos e integrar recomendaciones para la tercera y última **evaluación de la Ley 21.431**, que será presentada al Consejo Superior Laboral en enero de 2026.
2. Conocer, examinar y observar avances de la **discusión internacional** impulsada por la OIT en torno a la economía de plataformas digitales, favoreciendo la consecución de consensos tripartitos.
3. Promover el **diálogo social y la discusión pública informada** sobre los impactos de la inteligencia artificial, la gestión algorítmica y otras tecnologías emergentes en el mercado laboral, así como los desafíos que se presentan para el aseguramiento del trabajo decente y el **resguardo** de los derechos fundamentales en las relaciones laborales.

INTEGRANTES

Personas designadas por el Consejo Superior Laboral. La Comisión contará con 3 representantes sectoriales titulares, y 3 representantes suplentes por cada sector, siendo estos nombrados formalmente por cada estamento del CSL.

9 representantes titulares y 9 representantes suplentes.

El nombramiento deberá ser solicitado por la secretaria del CSL a cada sector, teniendo como **plazo máximo de nombramiento el 10 de septiembre de 2025**.



ROLES

Coordinación: presidir las sesiones, organizar las tablas y convocar a cada reunión. En la sesión constitutiva de la subcomisión se definirá quién asumirá la coordinación y la subcoordinación, procurando que estén representados tanto los empleadores como los trabajadores

Secretaría técnica: División Jurídica SUBTRAB.

Asesoría técnica: División de Políticas de Empleo SUBTRAB.

Previo acuerdo entre coordinadores, podrán participar de las sesiones empresas de plataformas, representantes de trabajadores, representantes de gremios de empresas y académicos/as expertos en el área.

Ningún actor integrante tendrá vocería respecto de la comisión. El trabajo realizado será interno y no podrá comunicarse hasta ser aprobado por el Consejo Superior Laboral en enero de 2026.

FUNCIONAMIENTO

La subcomisión funcionará inicialmente por un **período de 5 meses**, entre septiembre de 2025 y enero de 2026. Se realizarán **reuniones ordinarias de carácter mensual**, con una periodicidad no superior a 30 días corridos. Se podrá acordar la realización de sesiones extraordinarias cuando se estime necesario.

La comisión emitirá un **informe bimensual** de los temas tratados y las propuestas consensuadas o no. Las actas de cada sesión serán elaboradas por la secretaria técnica y remitidas a los miembros del Consejo Superior Laboral.

Informe Final: La comisión por medio de su coordinador informará al Consejo de sus resultados. El informe final contendrá: (1) Recuento de lo realizado por la subcomisión; (2) Tercer Evaluación de la Ley 21.431.

Esta **evaluación deberá ser aprobada por el Consejo Superior Laboral**, para cumplir con el mandato legal. En la instancia, el **Consejo podrá evaluar la continuidad de la subcomisión**.

PROPUESTA CRONOGRAMA

Fecha tentativa	Temática
25 de Septiembre 2025	Primera sesión de la subcomisión. Elección coordinadores y definición de cronograma final. Se define estructura inicial del 3er informe de evaluación Ley 21.431
1 -15 Octubre 2025	OIT presenta el Informe Marrón sobre plataformas digitales (V3).
16 -30 Octubre 2025	Representantes empleadores - perspectiva implementación ley 21.431 y observaciones a la propuesta de la Oficina OIT Representantes trabajadores - perspectiva implementación ley 21.431 y observaciones a la propuesta de la Oficina OIT
01 - 07 Noviembre 2025	Representantes gobierno - nuevos antecedentes sobre la implementación de la Ley 21.431 y presentación de observaciones a la propuesta OIT
05 -12 Diciembre 2025	Sesiones de académicos/as invitados y otros actores definidos por la subcomisión.
19- 26 Diciembre 2025	Aprobación Informe final por parte de la subcomisión
Enero 2026	Subcomisión presenta informe final al Consejo Superior Laboral

*14 de noviembre, previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, el Gobierno debe comunicar a la Oficina las modificaciones que deseen proponer o las observaciones que estimen oportunas.



Finaliza la presentación, se otorga la palabra.

La consejera Letelier señala que esta de acuerdo, pero existe un gran desafío respecto a los plazos, por ejemplo, el designar a la brevedad los representantes tripartitos. Pero están de acuerdo, el sector empleador, con la propuesta.

El consejero Acuña también manifiesta estar de acuerdo.

La consejera Berner también manifiesta conformidad con la propuesta, pero recuerda que un tema atendido por el Consejo es el mejor trato de datos administrativos, por ello sugiere evitar iniciativas de encuestas u otras herramientas y se atienda a los datos administrativos existentes.

El consejero Boccardo valida la propuesta y releva que se trata de una comisión inédita pues trata una materia de reciente debate global, por ello la OIT mira con atención la comisión, pues se atreve a decir que es una de las pocas instancias tripartitas que trate la materia. Se debe dar un impulso y el Ministerio ofrece toda la ayuda.

Se aprueba la comisión y su estructura.

La secretaría técnica informa que se solicitará formalmente el nombramiento de los respectivos representantes, los que deberán ser informados a más tardar el 10 de septiembre.

4. REVISIÓN PROPUESTA DE COMISIÓN SECTORIAL DE MIGRACIONES. PRESENTA EL DEPARTAMENTO DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO



Expone la señora Luna Martina Díaz Valverde, profesional del Departamento:

Propuesta de contenidos para la Comisión de Migración - Consejo Superior Laboral

15/07/2025

CONTENIDOS POR SESIÓN (6 SESIONES)

1. TRABAJO DECENTE Y MIGRACIÓN

- Estado actual de la migración en Chile
- Participación laboral de trabajadores y trabajadoras migrantes
- Desafíos en materia laboral: ¿los migrantes aportan a la economía de Chile?

2. SECTORES DE ALTA VULNERABILIDAD

- Modalidades de reclutamiento abusivas, con enfoque en sectores como la agricultura
- Trata y tráfico de personas
- Desafíos de fiscalización

3. DESAFÍOS DEL MUNDO DEL TRABAJO RESPECTO DE LA MIGRACIÓN

- Informalidad laboral
- Ocupaciones de Difícil Cobertura
- Brechas de información
- Rol de las plataformas digitales como espacios de empleo migrante

4. ACCIONES DEL ESTADO PARA GARANTIZAR UNA MIGRACIÓN ORDENADA, SEGURA Y REGULAR Y SU VINCULACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO

- Acciones en el marco de la ley de migración y extranjería
- Acciones sector laboral sobre migración y extranjería
- Vinculación con la sociedad civil

5. ¿QUÉ ROL DEBEN JUGAR LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES RESPECTO DE LA MIGRACIÓN?

- Sindicalización y representación colectiva de personas migrantes
- Rol del sector empleador en procesos de inclusión

6. REVISIÓN DEL INFORME FINAL

- Síntesis de los diálogos de las sesiones
- Revisión del documento final: consensos y disensos

Departamento de Derechos Fundamentales

Señala que su propuesta es sobre contenidos acotados a abordar en seis sesiones, más que una propuesta de estructura. Informa que el requerimiento efectuado al Departamento se refiere al mundo agrícola por ello las temáticas propuestas.



El presidente señala que, atendido que existe un marco general de funcionamiento, la comisión se someterá a ese marco.

El consejero Acuña señala que el objeto de la comisión era atender el sector agricultura sobre mano de obra migrante. La idea era, entonces, generar contrapartes ad hoc de la temática. La propuesta trata materias muy amplias lo que dificulta lograr la designación de tales contrapartes. El tema de la migración en el sector agricultura se refiere a situaciones que vulneran el trabajo decente. La CUT siempre apoyo la creación de la comisión, pero de forma acotada a fin de encontrar contrapartes.

El señor Bobic destaca que el sector empleador esta efectuando varias iniciativas respecto del trabajo migrante, de diversos sectores, por ello el sector empleador entiende que se debe otorgar una mirada amplia.

La consejera Letelier señala que, si bien están de acuerdo, al tratarse de un tema mas sectorial, conforme expuso el consejero Acuña, solicita tiempo para consultar a sus contrapartes internas de la CPC a fin de conocer su parecer y el nombramiento de sus representantes.

El consejero Campos comparte el que se otorgue plazo prudente a la CPC para estudiar internamente sobre la materia, pues se requiere, al ser sectorial, contar con contrapartes sectoriales. Sobre la propuesta, manifiesta dudas sobre la propuesta temática pues son de muy amplio alcance, siendo que la CUT desea una instancia sectorial agrícola sobre migrantes.

El consejero Boccardo señala que hace aproximadamente tres años el Ministerio ha tratado de abordar el tema del trabajo migrante en el sector agrícola. La experiencia dicta que al generar instancias acotadas funcionan bien, cita el ejemplo de la comisión sectorial minera. Por ello cree que es buena idea enfocar la instancia en esa materia, trabajo migrante en el sector agrícola.

Avanzar en un eje sectorial es bueno.

El presidente señala que atendida la aprobación de la Comisión y la solicitud de tiempo para que la CPC converse el tema con la SNA, se otorga un plazo hasta el martes de la semana siguiente para conocer que resuelva ese sector.

5. VARIOS

No hay.



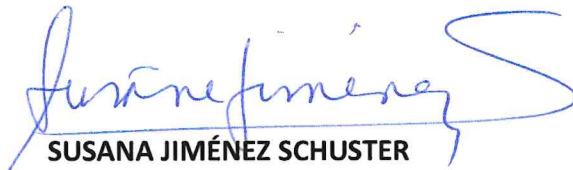
III. ACUERDOS

PRIMERO: Se reagendará sesión de septiembre, cuya fecha que se informará con anticipación.

SEGUNDO: En sesión de septiembre representantes de la comisión sectorial para la implementación del Convenio N°190 de la OIT expondrán informe sobre la presentación de la primera memoria del convenio, de elaboración tripartita.

TERCERO: Se aprueba propuesta de funcionamiento, integración y agenda de la Comisión Sectorial de Plataformas Digitales expuesta por el Sr. Nicolas Ratto, jefe de la División de Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo. En este contexto, cada sector debe nombrar sus representantes, informándolos a la secretaría técnica a más tardar el día 10 de septiembre de 2025.

CUARTO: Se acuerda que la comisión sectorial de migraciones será una instancia sectorial acotada del sector agrícola. En ese contexto, se acoge requerimiento de la consejera Letelier para que la CPC pueda conversar con su sectorial, la SNA, sobre la participación y el posible nombramiento de contrapartes, los que, de concurrir, serán informados a la secretaría técnica el martes 2 de septiembre.



SUSANA JIMÉNEZ SCHUSTER
PRESIDENTA

JOSÉ MANUEL DÍAZ ZAVALA
VICEPRESIDENTE



GIORGIO BOCCARDO BOSONI
CONSEJERO



PABLO MUÑOZ HENRÍQUEZ
CONSEJERO



DAVID ACUÑA MILLAHUEIQUE
CONSEJERO



ERIC CAMPOS
CONSEJERO



MACARENA LETELIER
CONSEJERA

HEIDI BERNER
CONSEJERA

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral