



Informe Anual de Actividades Del Consejo Superior Laboral

21 de abril de 2021



Contenido

1.	PRESENTACIÓN	4
2.	INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL	5
3.	CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES TEMÁTICAS Y SECTORIALES	7
3.1.	Antecedentes.	7
3.2.	Informe Comisiones Temáticas y Sectoriales 2020.	7
4.	REVISIÓN AGENDA LABORAL	9
4.1.	Carta de Ministra del Trabajo y Previsión Social al Consejo Superior Laboral solicitando propuestas adicionales en el contexto de la crisis sanitaria y laboral (sesión de 1 de junio de 2020).	9
4.2.	Exposición de Favio Bertranou, Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de America Latina, sobre “Propuestas de la OIT en el marco de los cuatro pilares para abordar la crisis de la COVID-19 de conformidad con las normas internacionales del trabajo” (sesión de 5 de junio de 2020).	9
4.3.	Exposición del consejero Lizama sobre guía comparada de medidas adoptadas por 15 países de América latina a causa del COVID 19 (sesión de 5 de junio de 2020).	12
4.4.	Propuestas del Consejo Superior Laboral como nuevas medidas para enfrentar la crisis económica generada por el Covid-19 (sesiones del 10 y 12 de junio de 2020).	12
4.5.	Exposición de Carlos Ominami, Osvaldo Rosales y Fernando Carmona, economistas del Foro Económico para el Desarrollo Justo y Sostenible (sesión de 8 de julio de 2020).	13
4.6.	Exposición del asesor ministerial señor Alejandro Charme, sobre proyecto de ley en trámite que flexibiliza requisitos de acceso a la ley N° 21.227, que Faculta el Acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en Circunstancias Excepcionales (sesión de 8 de julio de 2020).	14
4.7.	Exposición del Subsecretario de Previsión Social, don Pedro Pizarro Cañas, sobre la reforma previsional y el proyecto de ley relativo a protocolos de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo y licencias médicas COVID-19 (sesión del 14 de octubre de 2020).	15
4.8.	Exposición de la señora Lilia Jerez, Directora del Trabajo, sobre estadísticas de la implementación de la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia (sesión del 14 de octubre de 2020).	16
4.9.	Informes a cargo del Consejo Superior Laboral (sesión de fecha 18 de noviembre de 2020).	18



4.9.1.	Ley 21.220 que Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.	
4.9.2.	Ley 21.165 que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.	19
4.9.3.	Ley N°21.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales.	19
4.10.	Exposición de don David Bravo, sobre los datos de la última encuesta de empleo (sesión de fecha 18 de noviembre de 2020).	20
4.11.	Exposición del Departamento de Diálogo Social (sesión de fecha 20 de enero de 2021).	22
4.12.	Revisión y respuesta a Oficio CTSS N° 259/13/2020 de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, que solicita informar evaluación respecto de la implementación de la Ley N° 21.220, sobre teletrabajo (sesión de fecha 25 de septiembre de 2020).	22
4.13.	Exposición del señor Ricardo Ruiz de Viñaspre, subdirector del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) sobre la implementación del subsidio línea de Emergencia COVID 19 (sesión de fecha 24 de marzo de 2021).	23
5.	INFORME DE RESULTADOS FONDO DE FORMACION SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS	25
5.1.	Antecedentes.	25
5.1.1.	Normativos.	25
5.1.2.	Presupuestarios.	26
5.2.	Detalle de las actividades realizadas.	31
5.3.	Monto de los recursos asignados.	33
5.4.	Mecanismo de asignación de recursos.	34
5.5.	Beneficiarios.	35
5.6.	Entidades ejecutoras.	39
5.7.	Resultados y logros obtenidos.	42
6.	CONCLUSIONES	52



1. PRESENTACIÓN

A través del presente informe, el Consejo Superior Laboral (el “Consejo” o “CSL”) da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5°, numeral 6, de la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, en relación con los artículos 3°, numeral 6, del Decreto N° 6, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el Reglamento del Consejo Superior Laboral (en adelante, el “Reglamento”). De esta manera, en este informe se presentan las principales actividades llevadas a cabo por el Consejo entre mayo de 2020 y abril de 2021.

Como indica la Ley N° 20.940, el Consejo es un órgano de carácter consultivo y tripartito, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas para fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. De sus actividades, propuestas y resultados de las mismas, debe rendir cuenta ante el Presidente de la República y el Congreso Nacional una vez al año. En consecuencia, el presente informe cumple dicho mandato.



2. INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6°, inciso segundo, de la Ley N° 20.940, en relación con lo señalado en el artículo tercero transitorio del Reglamento, durante el año 2019 se procedió a la segunda renovación parcial del Consejo, dejando sus deberes los consejeros Cristian Olavarría Rodríguez, Carmen Elena Domínguez y Alberto Salas Muñoz, según consta en el acta de la sesión de fecha 16 de mayo de 2019.

Así, luego, en sesión de fecha 6 de junio de 2019, se constituyó el Consejo con sus integrantes. A saber:

- María Cecilia Sánchez Toro (representante del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y Presidenta del CSL, según consta en acta de sesión de 25 de julio de 2019)¹.
- Luis Lizama Portal (representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)².
- Rafael Sánchez Fernández (representante del Ministerio de Hacienda)³.
- Bárbara Figueroa Sandoval (representante de la CUT y Vicepresidenta del CSL, según consta en acta de sesión de 25 de julio de 2019)⁴.
- Nolberto Díaz Sánchez (representante de la CUT)⁵.
- José Sandoval Pino (representante de la CUT)⁶.

¹ Elegida hasta el 2 de mayo de 2023, según Resolución Exenta N°90, de 16.05.19 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

² Elegido hasta el 2 de mayo de 2023, según Decreto Exento N° 77, de 17.05.19 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

³ Elegido hasta el 2 de mayo de 2023, según Resolución Exenta N° 193, de 10.5.19, del Ministerio de Hacienda.

⁴ Elegida hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N° 3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁵ Elegido hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N° 3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁶ Elegido hasta el 2 de mayo de 2023, según Resolución N° 1108, de 14.11.19 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



- Fernando Alvear Artaza (representante CPC)⁷.
- Andrea Tokman Ramos (representante de la CPC)⁸.
- Juan Araya Jofré (representante de la Conapyme)⁹.

Ahora bien, con motivo de la renuncia presentada por el consejero Rafael Sánchez con fecha 11 de marzo de 2021, y conforme al procedimiento regulado en la Ley N°20.940 y el Reglamento, mediante resolución N° 72, de 15 de marzo de 2021, el Ministro de Hacienda procedió a designar a doña Silvia Leiva Parra en su reemplazo, hasta mayo de 2023.

Durante el período comprendido entre mayo de 2020 y abril 2021, el CSL tuvo un total de 10 sesiones ordinarias y 3 sesiones extraordinarias¹⁰.

⁷ Elegido hasta el 2 de mayo de 2023, según Resolución N° 1108, de 14.11.19 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁸ Elegida hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N° 3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁹ Elegido hasta el 2 de mayo de 2021, según Resolución N° 3, de 02.05.17 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

¹⁰ - Sesión de 13.05.20
- Sesión de 01.06.20
- Sesión de 05.06.20
- Sesión de 10.06.20
- Sesión de 12.06.20
- Sesión de 08.07.20
- Sesión de 13.08.20
- Sesión de 25.09.20
- Sesión de 14.10.20
- Sesión de 18.11.20
- Sesión de 23.12.20
- Sesión de 20.01.21
- Sesión de 24.03.21



Al respecto, cabe destacar que, durante este período el funcionamiento regular del Consejo se vio afectado por la pandemia del COVID-19, lapso durante el cual, las sesiones se llevaron a cabo de manera telemática por medio de videoconferencia. Con todo, esto no supuso mayores obstáculos y se sesionó con regularidad y en cumplimiento de los quórums establecidos.

3. CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES TEMÁTICAS Y SECTORIALES

3.1. Antecedentes.

En el marco de las atribuciones legales y reglamentarias del Consejo, y con el objeto de fomentar el diálogo social tripartito entre los actores sociales y políticos, se han creado al amparo del Consejo, las siguientes comisiones temáticas y sectoriales:

- Comisión Temática de Discapacidad.
- Comisión Temática de Implementación del Convenio Marítimo.
- Comisión Sectorial del Comercio Detallista.
- Comisión Temática sobre el Convenio N° 190, de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso.

3.2. Informe Comisiones Temáticas y Sectoriales 2020.

En relación con el trabajo de las Comisiones creadas al alero del CSL durante el periodo en evaluación, se puede señalar lo siguiente:

- Comisión Temática de Discapacidad: Durante el periodo en comento, la secretaría ejecutiva de la Comisión se dedicó a redactar un manual de buenas prácticas en



materia de inclusión laboral en base al trabajo previo realizado por dicha instancia. El referido manual se encuentra aún en etapa de publicación.

- Comisión Temática de Implementación del Convenio Marítimo: En el mes de enero de 2019, la Comisión presentó al CSL un informe de su trabajo con lo cual se puso término al mismo. Este informe sirvió como insumo fundamental para la posterior presentación por parte del Ejecutivo del proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (Boletín 13.907-13), ingresado a tramitación en el mes de noviembre del 2020. Dicho proyecto se encuentra actualmente en primer trámite constitucional ante la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados.
- Comisión Sectorial del Comercio Detallista: Esta Comisión se reunió por última vez en marzo de 2020 y por motivos de la pandemia no ha vuelto a sesionar.
- Comisión Temática sobre el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso: En la sesión realizada con fecha 23 de diciembre de 2020, el CSL aprobó la creación de una nueva comisión temática, la cual tendrá por objeto realizar un estudio de brecha legislativa entre el Convenio N°190 de OIT y la normativa nacional. Posteriormente, en la sesión de fecha 24 de marzo de 2021 se aprobó la conformación de dicha comisión y se acordó que ésta elaboraría un informe que dé cuenta de su trabajo y el análisis realizado respecto del Convenio N°190 de OIT.



4. REVISIÓN AGENDA LABORAL

A continuación, se detalla lo que fue la agenda del CSL durante el periodo comprendido entre mayo de 2020 y abril de 2021, haciendo énfasis en los principales temas discutidos por los consejeros y las audiencias recibidas.

4.1. Carta de Ministra del Trabajo y Previsión Social al Consejo Superior Laboral solicitando propuestas adicionales en el contexto de la crisis sanitaria y laboral (sesión de 1 de junio de 2020).

Mediante ORD. N° 142, de 27 de mayo de 2020, la ministra, señora María José Zaldivar, solicitó al Consejo proponer medidas, tanto legales como administrativas, que el Ejecutivo pudiera analizar, evaluar e implementar, distintas a las implementadas a la fecha, para hacerse cargo del desempleo en el país.

4.2. Exposición de Favio Bertranou, Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de America Latina, sobre “Propuestas de la OIT en el marco de los cuatro pilares para abordar la crisis de la COVID-19 de conformidad con las normas internacionales del trabajo” (sesión de 5 de junio de 2020).

El invitado desarrolló en la sesión los pilares propuestos por la OIT para responder a la crisis causada por la COVID-19, entre otros:

- Pilar 1: Estimular la economía y el empleo
- Pilar 2: Apoyar a las empresas, los empleos y los ingresos
- Pilar 3: Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo
- Pilar 4: Buscar soluciones mediante el diálogo social



En relación con el primer pilar, el expositor indicó la importancia de considerar la extensión del período de suspensión de la relación laboral de trabajadores de sectores en los cuales la reactivación va a ser más lenta; la mantención de un subsidio para jornada reducida en actividades que vayan retomando la normalidad, la revisión de los programas de infraestructura, priorizando obras más intensivas en empleo e introduciendo para ello indicadores de empleo en los procedimientos de aprobación de inversiones públicas, y, por último, la necesidad de considerar empleos de emergencia, privilegiando obras de mantención de menor envergadura, en espacios abiertos, asignados a trabajadores de la localidad donde se desarrolla la obra para evitar/minimizar uso de transporte público.

En cuanto al segundo pilar, y quizás el de mayor importancia para los trabajadores, se refiere a las medidas de *protección de los ingresos*: se propone evaluar las medidas como conjunto integrado de políticas de protección social (Seguro de Cesantía, Bono Covid-19, Ingreso Familiar de Emergencia, Beneficio Independientes) en cuanto a cobertura, suficiencia, sostenibilidad y tiempo de respuesta; identificar y cubrir brechas de cobertura: 22% de los trabajadores continuarían sin cobertura, en particular: independientes, migrantes, trabajadoras de casa particular, asalariados formales que no cumplen con requisitos; se sugiere considerar aumentos de las prestaciones; integrar las prestaciones monetarias a los planes de reactivación cuando la actividad económica se recupere; y prever dispositivos de activación automática de estos programas son claves para contingencias futuras (como los meses adicionales del Fondo Solidario de Cesantía y el Programa de Contingencia para el Desempleo).

Por su parte, acerca del *apoyo a las empresas*, destacó la importancia sobre los mecanismos de apoyo a las inversiones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en empresas para



garantizar un el retorno seguro y saludable, entre otras medidas que permitan un entorno propicio para la creación de empresas nuevas.

Respecto al pilar sobre la *protección a los trabajadores en el lugar de trabajo*, recalca la necesidad de continuar fortaleciendo las medidas de SST para un retorno al trabajo seguro y saludable, sin poner en riesgo la salud de las personas y las estrategias de recuperación; se sugiere actualizar, sobre bases tripartitas, la Política y el Programa Nacional de SST, incluyendo políticas frente a COVID-19 y otros riesgos asociados a la pandemia; avanzar en la reglamentación de las medidas de SST del teletrabajo y trabajo a distancia; potenciar una fiscalización estratégica y coordinada de las condiciones de SST; e integrar la SST en la formación profesional.

Finalmente, acerca de buscar *soluciones mediante el diálogo social*, el expositor señala la importancia de fortalecer la negociación colectiva, esto es, en instituciones basadas en las relaciones laborales, las propuestas que surjan de las mesas sectoriales al alero del Consejo, el Panel de Monitoreo de Crisis de Empleo propuesto por la CUT, el monitoreo de la implementación de la ley de teletrabajo, Ley de Protección al Empleo, Prestaciones Ley N° 16.744 respecto al COVID-19, etc.

En último término, se refiere a la *ratificación de instrumentos de la OIT* que podrán ser objeto de consideración por parte del Consejo:

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190)
- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)



- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

4.3. Exposición del consejero Lizama sobre guía comparada de medidas adoptadas por 15 países de América latina a causa del COVID 19 (sesión de 5 de junio de 2020).

En general, las medidas se resumen en las siguientes:

1. Alteración del régimen de trabajo presencial y se migra a trabajo a distancia o remoto teletrabajo, por vía administrativa o legal.
2. Otorgamiento de vacaciones.
3. Flexibilización de la jornada laboral.
4. Revisión de contratos colectivos y contratos individuales.
5. Prohibición de despidos por causal de fuerza mayor.
6. Suspensión de contrato de trabajo.
7. Programas de emergencia específicos.

4.4. Propuestas del Consejo Superior Laboral como nuevas medidas para enfrentar la crisis económica generada por el Covid-19 (sesiones del 10 y 12 de junio de 2020).

Durante ambas sesiones se debatieron las propuestas de los consejeros, con análisis de cada una de ellas, existiendo finalmente consenso en las siguientes:

- Modificación a la ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, aumentando los montos de las prestaciones y plazos, no diferenciando tasas de cobertura entre indefinidos y plazo fijo.
- Flexibilización de los requisitos de acceso a prestaciones del seguro de desempleo, incluyendo a trabajadores que no se encuentran cubiertos por la ley, por ejemplo, los



trabajadores pensionados y aquellos contratados antes del año 2002 (para estos últimos también se propuso establecer un subsidio directo).

- Actualizar los protocolos ya existentes y elaborar unos nuevos por sector productivo.
- Aumentar los subsidios a la contratación de mano de obra.
- Fortalecer los programas de reconversión e intermediación laboral.
- Reenfocar el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) en cuanto a su cobertura, monto y vigencia.

4.5. Exposición de Carlos Ominami, Osvaldo Rosales y Fernando Carmona, economistas del Foro Económico para el Desarrollo Justo y Sostenible (sesión de 8 de julio de 2020).

El señor Ominami pone en contexto su presentación, señalando que ésta dice relación con una mirada crítica del modelo económico existente en Chile. Hace presente los datos y las proyecciones negativas macroeconómicas, precisando que los efectos no serán iguales en los diversos países que da como ejemplo.

Manifiesta que las medidas económicas han sido insuficientes, tardías y engorrosas. Agrega que desde un inicio ellos propusieron una renta básica temporal, como ha sido la norma en los países OCDE. Destaca el marco de entendimiento de un fondo de \$12.000.000.000 para los próximos 24 meses, cifra que, a su juicio, debiera ser el piso y no el techo.

Recuerda el alza de la tarifa del metro y prevé un nuevo estallido social producto de la crisis económica. Reitera que las medidas del gobierno han sido insuficientes. Agrega que Chile tiene reservas y además tiene capacidad por endeudarse.



Por su parte, el señor Rosales agradece la invitación y señala que el Consejo está llamado a construir un diálogo de largo plazo una vez superada de la crisis sanitaria. Agrega que desde marzo vienen señalando que existiría margen fiscal para enfrentar la crisis, entrega datos que fundamentan esa tesis e insiste en la posibilidad del Estado de endeudarse y de ocupar fondos soberanos.

Reitera la crítica respecto a que las medidas han resultado insuficientes y tardías, y agrega que es bienvenido un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) de mayor cobertura y la postergación de créditos hipotecarios. Finaliza su intervención refiriéndose a algunos datos del mercado laboral.

Finalmente, el señor Carmona expresa la necesidad de observar los datos de la OIT y la ONU, en relación con lo poco aconsejable de las medidas en torno a la flexibilidad laboral, como asimismo a la necesidad de restudiar algunos aspectos vinculados a los subsidios al empleo y el seguro de cesantía.

4.6. Exposición del asesor ministerial señor Alejandro Charme, sobre proyecto de ley en trámite que flexibiliza requisitos de acceso a la ley N° 21.227, que Faculta el Acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en Circunstancias Excepcionales (sesión de 8 de julio de 2020).

El invitado se refirió al origen y contexto de la ley N° 21.227, para luego describir el proyecto de ley que busca incrementar las prestaciones del seguro de cesantía, esto es, reemplazando la tasa decreciente por una constante y mejorando además las prestaciones de la ley de protección al empleo propiamente tal, flexibilizando los requisitos de acceso.



4.7. Exposición del Subsecretario de Previsión Social, don Pedro Pizarro Cañas, sobre la reforma previsional y el proyecto de ley relativo a protocolos de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo y licencias médicas COVID-19 (sesión del 14 de octubre de 2020).

Sobre la reforma previsional, el Subsecretario de Previsión Social señala que no resulta posible aún entregar detalles, ya que este es un tema que aún se encuentra en pleno proceso de definiciones.

Sin perjuicio de lo anterior, agrega que cualquiera que sea el mecanismo que se adopte, los objetivos debieran ser tres: mejorar las pensiones de hoy, las de mañana y que sea un sistema sustentable en el tiempo. Reconoce que existe un problema con las personas que no tienen contrato, boletas de honorarios o no cotizan. Agrega que existe el proyecto aprobado en la Cámara de Diputados (el cual destina 3% de la cotización adicional propuesta a la cuenta individual y 3% a solidaridad), distinto al proyecto original del ejecutivo (3% y 2%, respectivamente). Además, añade que existe otra propuesta de la oposición que destina todo el 6% adicional a solidaridad y no a cuentas individuales, propuesta que genera ciertos reparos en el Ejecutivo.

Sobre el proyecto de ley que establece la obligación del empleador de elaborar protocolos de seguridad sanitaria para el regreso al trabajo presencial, elimina el periodo de carencia y crea un seguro individual obligatorio de salud asociado al covid-19 a fin de eliminar el copago, el Subsecretario señala que las medidas en estudio se sustentan en el artículo 184 del Código del Trabajo, en virtud del cual, compete al empleador proteger la vida y la salud del trabajador.



En ese contexto, agrega, se enmarca la modificación legal en discusión en el Congreso, que busca dar certeza de los protocolos de regreso, sin perjuicio del plan paso a paso laboral vigente.

Ahora bien, la autoridad indica que el coronavirus es una enfermedad común y que puede llegar a ser calificada como enfermedad de origen laboral cuando corresponda, de conformidad a la ley N°16.744 que establece el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. No obstante, señala, la moción parlamentaria buscaba establecer una presunción del origen laboral, motivado porque la licencia de origen común, cuando es de duración igual o inferior a 10 días, tiene un período de carencia de 3 días que no se paga, lo cual no estaba ayudando a la autodenuncia de síntomas.

Hace presente que, para solucionar dicho problema, sin tener que definir el contagio como una enfermedad laboral, se busca, a través de una indicación ya presentada, incorporar una licencia preventiva covid, la cual eliminaría ese periodo de carencia, es decir, que la licencia se pague de forma íntegra por la Isapre o Fonasa.

Por otro lado, señala que, ante el agravamiento de la enfermedad, otra indicación persigue generar un seguro individual obligatorio de salud y vida contratado por todos los empleadores que cubra el eventual copago de los trabajadores.

4.8. Exposición de la señora Lilia Jerez, Directora del Trabajo, sobre estadísticas de la implementación de la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia (sesión del 14 de octubre de 2020).

La Directora del Trabajo expone los datos administrativos disponibles a la fecha sobre registro de pactos de trabajo a distancia y luego en relación con los procesos de fiscalización



llevados a cabo por la Dirección del Trabajo (“DT”) en esta materia, precisando que los datos se encuentran en proceso de validación.

En relación con el registro de pactos, indica que hasta el momento se han recibido 101.553 pactos, por casilla electrónica o formato web, de los cuales 27.369 han sido observados, los que significa que el formato excel entregado por la DT a los empleadores no fue respetado y se omitieron ciertos datos o fueron ingresados de manera incorrecta, lo que resta certeza a la información e impide considerarla en los análisis hasta que sea corroborada.

Respecto de la distinción entre el número de pactos por empleadores y trabajadores que aparece en la presentación, la Directora señala que dicha diferencia refleja el hecho de que no necesariamente coincide el número de pactos suscritos por empresa y trabajadores, puesto que un mismo trabajador puede estar incluido en diversos pactos con distintos empleadores.

Luego, se refirió a la distribución territorial de los pactos, demostrando una preponderancia de la Región Metropolitana por sobre el resto de las regiones, y también a la distribución entre hombres y mujeres, en donde no se observan grandes diferencias, ya que ambos sexos se encuentran en torno al 50% (51% mujeres y 48,81% hombres).

En cuanto a la modalidad adoptada, teletrabajo, trabajo a distancia o mixta, aparece un 75%, 3%, y 22%, aproximadamente, en cada caso.

Ahora bien, en cuanto a las fiscalizaciones, explicó que, en julio de 2020, la DT emitió la circular N° 63, que da cuenta de todo el proceso de fiscalización del teletrabajo y que se encuentra en etapa de actualización dada la nueva normativa dictada hasta la fecha sobre la



materia, junto con la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Se han recibido 157 denuncias, concentradas principalmente en la Región Metropolitana (70) y en la región de Valparaíso (20).

Por último, en cuanto a la fiscalización al puesto de trabajo, detalló las materias y las cifras con mayores hallazgos, a saber: negativas al pacto, no proporcionar equipos o herramientas, no pago de los costos de operación y no informar las condiciones de salud o seguridad, falta de capacitación y de control de la jornada laboral, no respetar el derecho a la desconexión, etc.

La secretaría ejecutiva hace presente los consejeros que al año de entrada en vigencia de la Ley N°21.220, el Consejo debe emitir un informe sobre su implementación. Los consejeros debaten sobre los principales puntos que debiese abordar dicho informe y encargan a la secretaría ejecutiva comenzar a trabajar en una propuesta de dicho informe para la revisión y análisis de los consejeros.

4.9. Informes a cargo del Consejo Superior Laboral (sesión de fecha 18 de noviembre de 2020).

La secretaría ejecutiva hace presente a los consejeros que durante el mes de abril de 2021 el Consejo debe emitir los siguientes informes:

- 4.9.1. Ley 21.220 que Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.** Conforme a lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de dicha ley: “Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de



evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados."

4.9.2. Ley 21.165 que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.

Conforme al artículo segundo transitorio de dicha ley: "Durante los primeros tres años de vigencia de las disposiciones de la presente ley, éstas deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral, con el fin de que recomiende las enmiendas que estime necesarias.

Dicha evaluación considerará especialmente el cumplimiento y fiscalización de la normativa, el efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores y el impacto de este tipo de contratación en los jóvenes no estudiantes y en los trabajadores, en general.

Para efectos de lo dispuesto en esta disposición, en el mes de abril del año que corresponda el Consejo Superior Laboral rendirá un informe anual al Presidente de la República y al Congreso Nacional, en el que recomendará su continuidad o la introducción de modificaciones."

4.9.3. Ley N°21.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 5, numeral 6 de dicha Ley: "Artículo 5°.- Al Consejo le corresponderán las siguientes funciones: 6. Rendir en el mes de abril de



cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de las mismas al Presidente de la República y al Congreso Nacional. Este informe deberá publicarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

En consecuencia, los consejeros toman nota sobre su obligación de emanar cada uno de dichos informes y discuten brevemente sobre el contenido mínimo que debiese tener cada uno de ellos. Asimismo, comentan sobre los antecedentes disponibles para elaborar cada uno de los informes, en cuanto a estudios, estadísticas, datos administrativos de la Dirección del Trabajo, entre otros. Teniendo en consideración la información disponible, solicitan a la secretaría ejecutiva reunir toda la información disponible y comenzar a trabajar en borradores de cada informe para el posterior análisis y revisión por parte de los consejeros.

4.10. Exposición de don David Bravo, sobre los datos de la última encuesta de empleo (sesión de fecha 18 de noviembre de 2020).

El invitado expone sobre la encuesta basada en casi 4.000 hogares; con información de 11.500 personas representativa del país, con semana de referencia del 26 de octubre a 1 de noviembre de 2020. Precisa que son datos distintos a los utilizados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), ya que éste utiliza el concepto de promedios móviles, es decir, el promedio de tres meses. En cambio, la encuesta en comento entrega datos de una semana en particular, de los 15 días previos.

Básicamente, la encuesta arroja que el empleo se está recuperando (tasa de empleo), con una caída del 58,2 % en el primer semestre del año, considerando que ya venía en descenso desde octubre de 2019, llegando al nivel más bajo en julio del año 2020 con un 42,3 % (2,26 millones de empleos) según los datos de la universidad. Luego, en agosto y septiembre del



año 2020 sube a 46,8% (28% desempleo), lo que constituye una noticia alentadora. Se presenta el desglose según hombres y mujeres y también según quintiles.

Agregó que en comparación al mes anterior (septiembre del año 2020) se crearon 285.000 empleos, destacando de manera negativa la brecha del empleo asalariado entre hombres y mujeres (hombres, crece 242.000 y mujeres cae 5.000). En cambio, el empleo independiente de hombres cae y el de mujeres sube. Sin perjuicio de lo anterior, en el período julio-octubre del año 2020 las cifras son mucho más equilibradas.

A continuación, señaló que la brecha de las cifras de horas a la semana dedicadas a las labores del hogar entre hombres y mujeres es enorme, lo cual pudiera traducirse en una recuperación con distinto ritmo.

En definitiva, el expositor mostró que en octubre de 2020 se crearon 700.000 empleos, concentrándose un 22% en el tramo 15-24 años y un 35%, en el tramo 60 años o más, lo que coincide con los tramos de edad que, precisamente, más decayeron en plena crisis. Por sector económico, destacó el repunte de industrias, construcción, alojamiento, comida, salud y trabajadoras de casa particular. Hace presente que la tasa de participación laboral se desplomó junto con el empleo y destaca la cifra de 890.000 nuevos inactivos especiales de la pandemia.

Por último, expresó que, con respecto al mes de abril, hay una baja de 24% a 22% de los ocupados que trabajan remotamente.



4.11. Exposición del Departamento de Diálogo Social (sesión de fecha 20 de enero de 2021).

El Jefe del Departamento Diálogo Social, Cristóbal Auger, expuso los resultados de la ejecución del Programa de Diálogo Social y del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas durante el año 2020, rindió cuenta de los compromisos adquiridos con el Consejo para el mismo período y presentó la propuesta de asignación de recursos para el año 2021, detallado en el apartado siguiente.

4.12. Revisión y respuesta a Oficio CTSS N° 259/13/2020 de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, que solicita informar evaluación respecto de la implementación de la Ley N° 21.220, sobre teletrabajo (sesión de fecha 25 de septiembre de 2020).

El CSL recibió el Oficio N° 259/13/2020 de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, en el cual se solicita informar su evaluación respecto de la implementación de la Ley N° 21.220 que Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia, no obstante el artículo 3 de la misma, que establece que el Consejo deberá emitir su opinión al respecto en un plazo de un año de la entrada en vigencia de la ley, que corresponderá a marzo del año 2021. Agrega el oficio que la emergencia sanitaria hace prudente solicitar con anticipación, los resultados de análisis y propuestas en cuanto a la implementación de la ley.

El contenido de la respuesta al oficio fue sometido a discusión de los consejeros. En su oportunidad, se hizo presente que en octubre de 2020 comenzaría a regir el reglamento de la ley N° 21.220 y que a la fecha la Dirección del Trabajo sólo ha emitido instructivos y dictámenes, por lo que se propone remitir, por el momento, sólo la información o estadísticas proporcionada por la Dirección del Trabajo.



Por unanimidad de los consejeros, se acordó contestar el citado oficio, enviando la información proporcionada por la señalada autoridad administrativa. Posteriormente se preparó una respuesta, la que fue visada por los consejeros, y la misma se despachó por la secretaría ejecutiva del CSL a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, con fecha 23 de noviembre de 2021.

Al momento de discutir el contenido de la respuesta al oficio de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, los consejeros recuerdan que deben evacuar un informe sobre la implementación de la Ley N°21.220 al año de su entrada en vigencia, el cual está siendo trabajado por la secretaría ejecutiva, planteando nuevamente los puntos que deben abordarse en dicho informe, especialmente, asociados a la dificultad de evaluar correctamente la implementación de la ley en contexto de pandemia.

4.13. Exposición del señor Ricardo Ruiz de Viñaspre, subdirector del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) sobre la implementación del subsidio línea de Emergencia COVID 19 (sesión de fecha 24 de marzo de 2021).

El subdirector del SENCE, señor Ricardo Ruiz de Viñaspre, expuso al CSL sobre cómo han operado los subsidios y los distintos avances implementados por el gobierno hasta el momento, en sus líneas Contrata, Regresa y Protege.

El subdirector informa que los subsidios nacieron producto de la afectación de los empleos producto de la crisis sanitaria, de la caída fuerte que ha sufrido la tasa de ocupación tanto para mujeres y como para hombres, y de la necesidad de incentivar la contratación de trabajadores.



En cuanto a cada línea de subsidio, informa sobre quiénes pueden postular, los requisitos para acceder a cada uno, los beneficios, causales de suspensión y extinción de los beneficios, cambios que pronto se implementarán respecto a los mismos y estadísticas relevantes a la fecha.

En cuanto a cifras asociadas a los subsidios regresa y contrata, informa que 604.392 personas han postulados a ellos (126.921 en la línea regresa y 477.471 en la línea contrata) y que 68.770 corresponde al número de empresas postulantes. En cuanto a la remuneración promedio, señala que en el caso del subsidio regresa, esta asciende a \$504.621 y a \$438.798 en el del subsidio contrata. Luego, agrega que 57.705 empresas han recibido el subsidio por la línea regresa o contrata y que el Estado ha invertido 130 mil millones de pesos. En cuanto al subsidio en su línea protege, el subdirector informa que se pagaron 11.464 subsidios a nivel nacional y que el Estado ha invertido 2.292 millones en el primer pago.

Por último, el Subsecretario y la consejera Leiva complementan algunos detalles sobre las modificaciones a ley de protección del empleo y nuevo subsidio al empleo anunciadas por el Presidente de la República. En relación con este último subsidio, informan que será un incentivo para que los trabajadores se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio mensual por cada nueva relación laboral. Este beneficio se entregará directamente al trabajador beneficiario, siempre que su remuneración bruta mensual no exceda de 3 Ingresos Mínimos Mensuales.



5. INFORME DE RESULTADOS FONDO DE FORMACION SINDICAL Y RELACIONES LABORALES COLABORATIVAS

El presente informe de gestión da cuenta de manera detallada del uso de los recursos asignados para el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas 2020, esto conforme a lo establecido en el artículo 12 del Reglamento de este Fondo (Decreto N°7 del 25/01/2017 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

5.1. Antecedentes.

5.1.1. Normativos.

La Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas (en adelante “FFS”) administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Esta ley establece que las acciones que se desarrollen con recursos de este FFS deben tener como ámbito de acción:

- Formación Sindical.
- Promoción del Diálogo Social.
- Desarrollo de Relaciones Laborales Colaborativas.

Respecto de los recursos de este FFS, éstos se constituyen por:

- a) Aportes que contemple anualmente la Ley de Presupuestos.
- b) Las multas pagadas por prácticas desleales y antisindicales.
- c) Donaciones, herencias y legados que acepte, a través de la Subsecretaría del Trabajo, con beneficio de inventario.



- d) Aportes que se reciban por vía de cooperación internacional.
- e) Los demás recursos que perciba por otros conceptos.

El Decreto N° 7, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que Aprueba el Reglamento del FFS, dispone que, al Consejo Superior Laboral, le corresponderá formular propuestas sobre los criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo.

La norma establece criterios obligatorios para la destinación de los recursos del FFS, a saber:

- Al menos el 40% del FFS se destinará a proyectos, programas y acciones de formación promoción y difusión fuera de la Región Metropolitana, siempre que exista un número suficiente de ellos que cumpla los requisitos técnicos que exijan las bases.
- Al menos el 20% del FFS se destinará a proyectos, programas y acciones para trabajadores/as y empleadores de la micro y pequeña empresa.

Es así, que con fecha 8 de enero de 2020, el CSL aprobó los criterios generales de asignación del FFS presentados por la Subsecretaría del Trabajo para el año 2020.

5.1.2. Presupuestarios.

Para el año 2020, la Ley de Presupuestos del Sector Público asignó un monto total de M\$1.108.596 y el Consejo aprobó los siguientes criterios generales para la asignación de los recursos del Fondo:

a) Asignación por línea:

- Línea Escuelas de Formación Sindical: \$817.000.000.-
- Línea Acciones MIPES: \$224.000.000.-

b) Distribución Nacional:

- 20 proyectos de EFS Liderazgo Sindical a nivel nacional



- 19 proyectos de EFS Mujeres Líderes a nivel nacional
- 19 proyectos cursos MIPes a nivel nacional

Distribución de proyectos a nivel regional considera la concentración de la fuerza laboral.

c) Distribución Territorial:

La distribución territorial de escuelas y cursos establecido por bases fue el siguiente:

N°	Región	Nombre de la línea de servicio	Número de Escuela/ Curso	Total Escuelas/Cursos por Región
1	Arica y Parinacota	Cursos Mipes	2	2
2	Tarapacá	Escuela Sindical Mujeres Líderes	1	2
		Cursos Mipes	1	
3	Antofagasta	Escuela Sindical Mujeres Líderes	1	2
		Cursos Mipes	1	
4	Atacama	Escuela Sindical Mujeres Líderes	1	2
		Cursos Mipes	1	
5	Coquimbo	Escuela Sindical Mujeres Líderes	2	5
		Escuelas Sindical Líderes Sindicales	2	

		Cursos Mipes	1	
6	Valparaíso	Escuela Sindical Mujeres Líderes	3	7
		Escuela Sindical Líderes Sindicales	3	
		Cursos Mipes	1	
7	Metropolitana	Escuela Sindical Mujeres Líderes	6	13
		Escuela Sindical Líderes Sindicales	6	
		Cursos Mipes	1	
8	Libertador Bernardo O'Higgins	Escuela Sindical Líderes Sindicales	1	2
		Cursos Mipes	1	
9	Maule	Escuela Sindical Mujeres Líderes	1	3
		Escuela Sindical Líderes Sindicales	1	
		Cursos Mipes	1	
10	Ñuble	Escuela Sindical Líderes Sindicales	1	2
		Cursos Mipes	1	
11	Biobío	Escuela Sindical Mujeres Líderes	2	

		Escuela Sindical Líderes Sindicales	2	5
		Cursos Mipes	1	
12	Araucanía	Escuela Sindical Mujeres Líderes	2	5
		Escuela Sindical Líderes Sindicales	2	
		Cursos Mipes	1	
13	Los Ríos	Escuela Sindical Líderes Sindicales	1	2
		Cursos Mipes	1	
14	Los Lagos	Escuela Sindical Líderes Sindicales	1	2
		Cursos Mipes	1	
15	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Cursos Mipes	2	2
16	Magallanes y la Antártica Chilena	Cursos Mipes	2	2

d) Objetivo de los programas:

- I) Las Escuelas de Formación Sindical, de Liderazgo Sindical (EFSLs) y las Escuelas de Formación Sindical, de Mujeres Líderes (EFSML) consisten en ofrecer formación a los trabajadores en competencias técnicas y habilidades sociales que les permitan contar con nuevas y mejores herramientas para enfrentar los desafíos del trabajo futuro, contribuyendo de esa forma al fortalecimiento



del mundo sindical, fomentar la participación de trabajadores que se involucren en el mundo sindical y sean líderes en sus organizaciones, y propiciar la construcción de confianzas entre dirigentes y empleadores como actores laborales relevantes. La línea programática dirigida a trabajadores y dirigentes sindicales.

En mérito de lo señalado, la Subsecretaría del Trabajo convocó a licitación pública para la contratación de los servicios de gestión y ejecución de un proyecto de formación y capacitación para dirigentes sindicales y/o trabajadores. Un proyecto, dependiendo la región donde se postule, consistió en la ejecución de: i) Escuela de Formación Sindical Liderazgo Sindical (EFSL); ii) Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes (EFSML), o; iii) Línea Mixta, cuando se trata de ambas. Tomando en consideración las estadísticas correspondiente a la fuerza laboral por región, se definieron las líneas programáticas que deben ser involucradas en cada proyecto por región, el número de proyectos a desarrollarse en cada región y finalmente el presupuesto asignado a cada región.

- II) Las Micro y Pequeñas Empresas (MIPes) representan parte significativa en la economía nacional, tanto por la cantidad de empresas presentes dentro del universo de unidades productivas del país, así como por el nivel de empleo que estas generan. Sin embargo, existe escasa oferta en capacitación especialmente para empleadores, dueños y trabajadores de micro y pequeñas empresas.



Desde el Departamento de Diálogo Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se intentó revertir dicha situación realizando cursos de capacitación dirigido a las micro y pequeñas empresas. Algunos de los contenidos se enfocaron en fortalecer y capacitar sobre el uso de plataformas digitales para realizar trámites en línea, acceso a información online, instancias para participar de proyectos innovadores, fondos y formas de financiamiento, formación en aspectos técnicos que permitan desarrollar un negocio sustentable, entre otros.

En mérito de lo señalado, la Subsecretaría del Trabajo convocó una licitación pública para la contratación de los servicios de gestión y ejecución de cursos para micro y pequeña empresa a lo largo del país. El llamado fue de carácter nacional y se seleccionaron los mejores proyectos de cada región.

5.2. Detalle de las actividades realizadas.

En el marco del Fondo de Formación Sindical, programas Escuelas de Formación Sindical Liderazgo Sindical y Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes, se realizaron las siguientes actividades el año 2020:

- a) Escuela de Formación Sindical Liderazgo Sindical: 19 proyectos de 107 horas:

N°	REGIÓN	N° PROYECTOS EJECUTADOS
1	Coquimbo	2
2	Valparaíso	2
3	Metropolitana	6



4	O'Higgins	1
5	Maule	1
6	Ñuble	1
7	Biobío	2
8	Araucanía	2
9	Los Ríos	1
10	Los Lagos	1

b) Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes: 19 proyectos de 63 horas:

N°	REGIÓN	N° PROYECTOS EJECUTADOS
1	Tarapacá	1
2	Antofagasta	1
3	Atacama	1
4	Coquimbo	2
5	Valparaíso	2
6	Metropolitana	6
7	Maule	1
8	Ñuble	1
9	Biobío	2
10	Araucanía	2



c) Cursos MIPes: 14 proyectos de 29 horas:

N°	REGIÓN	N° PROYECTOS EJECUTADOS
1	Arica y Parinacota	2
2	Tarapacá	1
3	Antofagasta	1
4	Coquimbo	1
5	Valparaíso	1
6	Metropolitana	1
7	O'Higgins	1
8	Maule	1
9	Araucanía	1
10	Aysén	2
11	Magallanes	2

5.3. Monto de los recursos asignados.

El total de recursos asignados del presupuesto del Fondo de Formación Sindical año 2020, fue la suma de \$1.108.596.000, conforme a lo asignado por Ley de Presupuesto 2020. Dicho presupuesto fue modificado y rebajado conforme a lo indicado en el Decreto N°446, de fecha 30 de marzo de 2020, del Ministerio de Hacienda, en la suma de \$49.184.000.

Con fecha 25 de septiembre de 2020, conforme consta en el Decreto 1556, de Ministerio de Hacienda, se autorizó el uso de los fondos percibidos por concepto de multas pagadas por práctica desleal y antisindical, por la suma de \$49.184.000, luego el presupuesto final disponible quedó en la suma inicial de \$1.108.596.000.



Finalmente, quedó un saldo sin ejecutar de \$186.556.270 (16,8%) dada la incorporación tardía de los recursos derivados de las multas y saldos no adjudicados en las licitaciones de los programas de Escuela de Formación Sindical (se adjudicaron 2 proyectos de línea mixta en la región de Valparaíso en vez de 3) y Cursos MIPes (no cumplieron con el puntaje mínimos para adjudicar proyectos en las regiones de Atacama, Maule, Ñuble, Biobío, Los Ríos y Los Lagos).

En resumen, el presupuesto tuvo las siguientes variaciones:

Monto Inicial	\$1.108.596.000
Rebaja	\$49.184.000
Aumento	\$49.184.000
Total	\$1.108.596.000
Saldo sin ejecutar	\$186.556.270
Monto total utilizado	\$922.039730

5.4. Mecanismo de asignación de recursos.

Todas las acciones del FFS fueron licitadas a través del mercado público, tal como se establece en el artículo 5° del Reglamento de este Fondo.

Al respecto, los códigos de las licitaciones y sus respectivas resoluciones de adjudicación son:



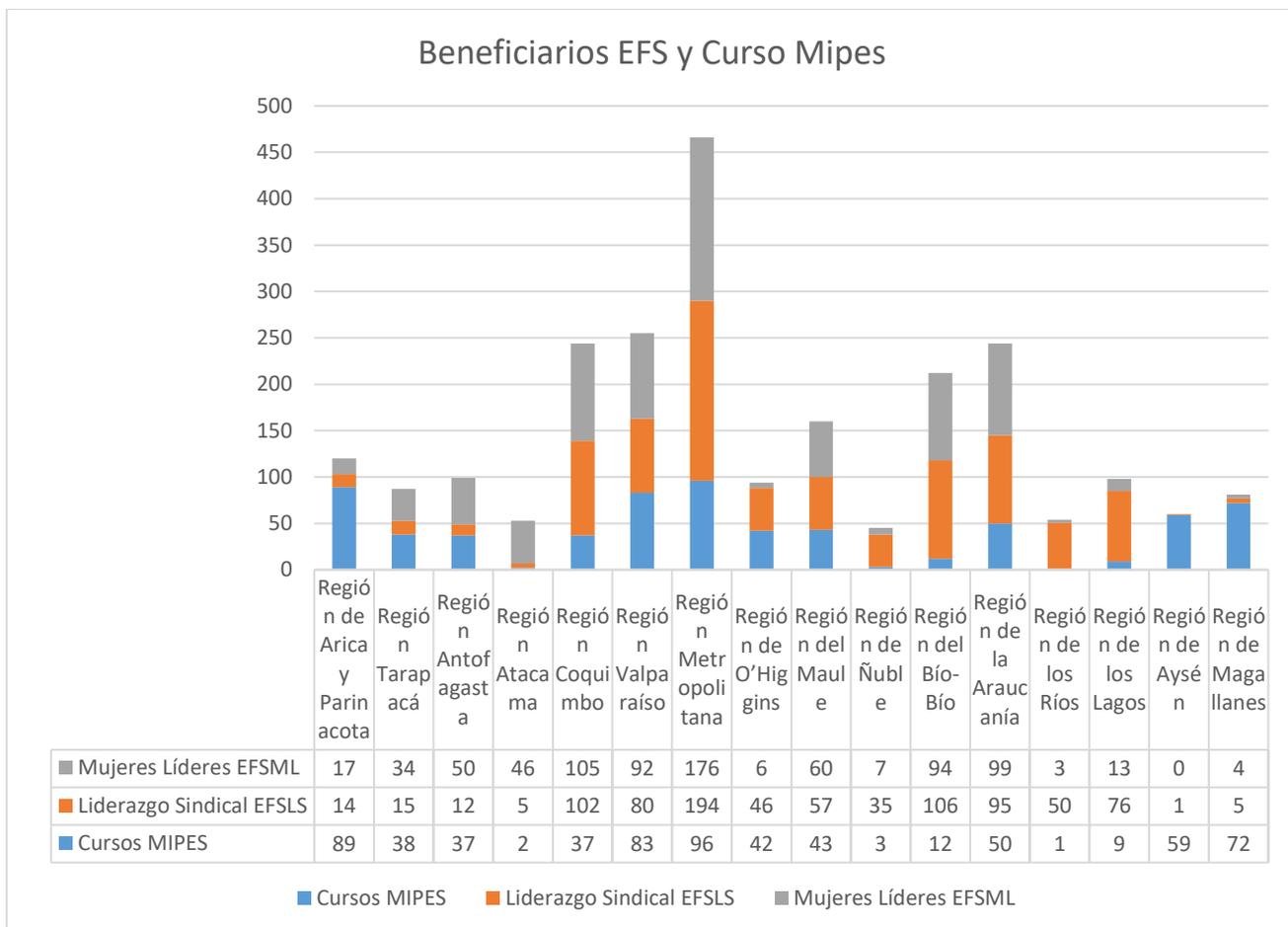
PROGRAMA	ID LICITACIÓN	RESOLUCIÓN DE ADJUDICACIÓN
EFS Liderazgo Sindical (107 horas)	ID 630-10-LR20	Res. N° 585, 2020
EFS Mujeres Líderes (63 horas)	ID 630-10-LR20	Res. N° 585, 2020
Cursos MIPes (29 horas)	ID 630-14-LQ20	Res. N° 636, 2020

5.5. Beneficiarios.

El perfil del beneficiario fue descrito en las respectivas bases de licitación de cada uno de los Programas.

El 2020 se logró capacitar a un total de 2.372 personas, entre ellos: trabajadores, dirigentes, micro y pequeños empresarios y trabajadores de micro y pequeña empresa.

- 806 para EFS Mujeres Líderes
- 893 para EFS Liderazgo Sindical
- 673 micro y pequeños empresarios



En el siguiente cuadro se detalla la cantidad de beneficiarios por la línea de formación, incluyendo los matriculados:

Línea	Matriculado*	Beneficiario**	Inscrito***	Aprobado****
Liderazgo Sindical EFSL	995	893	742	737
Mujeres Líderes EFSML	895	806	669	662
Cursos MIPES	768	673	540	531
Total	2658	2372	1951	1930



*Matriculados: Aquellos hombres y mujeres que son ingresados al registro de alumnos/as en la plataforma web del Departamento de Diálogo Social. Completando la información personal solicitada y entregando copia de su cedula de identidad.

**Beneficiarios/as: Aquellos alumnos y alumnas que asisten al menos una vez a clases.

***Inscritos/as: Aquellos alumnos y alumnas que tienen un 50% de asistencia o más.

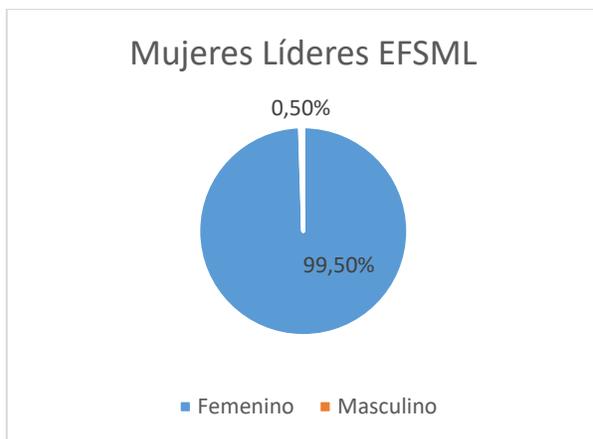
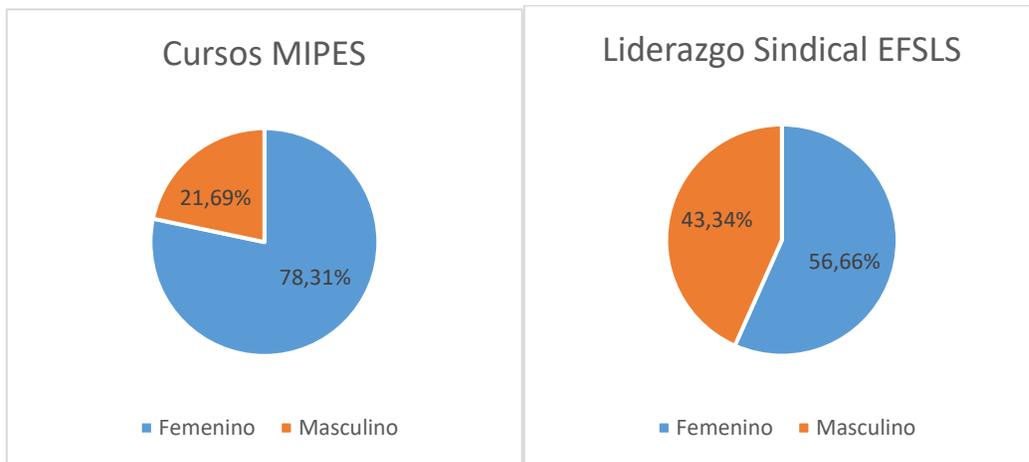
****Aprobados/as: Aquellos alumnos y alumnas que tienen un 55% de asistencia o más.

En el siguiente cuadro se detalla la cantidad de beneficiarios por la línea de formación, distinguiendo hombres, mujeres, y extranjeros:

Línea	Femenino	Masculino	Extranjeros	Total
Liderazgo Sindical EFSLS	506	387	42	893
Mujeres Líderes EFSML	802	4*	35	806
Cursos MIPES	527	146	38	673
Total	1835	537	115	2372

* La participación de hombres en la escuela de mujeres líderes se debe a la focalización del proyecto sobre enfoque de género.

Participación femenina en las líneas de ejecución



5.6. Entidades ejecutoras.

A continuación, se señalan los organismos ejecutores para los proyectos del Fondo de Formación Sindical, identificando línea programática, región y monto de adjudicación:

N°	Región	Línea	Ejecutor	Monto Adjudicado
1	Arica y Parinacota	Cursos Mipes	FRH Consultores SpA	\$11.000.000
		Cursos Mipes	Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones de Transporte Nacional e Internacional y Actividades Afines y Conexas de Chile (SITRACH)	\$9.500.000
2	Tarapacá	Escuela Sindical Mujeres Líderes	Marcela Patricia Fuentes Casado	\$17.350.000
		Cursos Mipes	Arzobispado de Santiago Vicaría de la Pastoral Social (Vicaria Pastoral Social Caritas	\$11.000.000
3	Antofagasta	Escuela Sindical Mujeres Líderes	Arzobispado de Santiago Vicaría de la Pastoral Social (Vicaria Pastoral Social Caritas	\$17.000.000
		Cursos Mipes	Arzobispado de Santiago Vicaría de la Pastoral Social (Vicaria Pastoral Social Caritas	\$11.000.000
4	Atacama	Escuela Sindical Mujeres Líderes	Universidad Internacional SEK	\$16.000.000
5	Coquimbo	EFSML- EFSLs* Línea Mixta	Integraredes SpA	\$42.800.000

		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Fundación Estado Solidario	\$40.000.000
		Cursos Mipes	Héctor Lobos Alcaino	\$10.500.000
6	Valparaíso	EFSML- EFSLS Línea Mixta	Consultorías y Desarrollos CICAL Limitada	\$43.000.000
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Sociedad de Inversiones INPROSAM Ltda	\$42.833.750
		Cursos Mipes	La Cima Ingeniería Limitada	\$11.420.000
7	Metropolitana	EFSML- EFSLS Línea Mixta	Corporación de Derecho Privado Alberto Hurtado	\$41.500.000
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	FRH Consultores SpA	\$42.400.000
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Fundación Innovación y Comunidad	\$43.000.000
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Sociedad de Inversiones Inprosam Ltda	\$42.875.980
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Integraredes SpA	\$42.600.000
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Universidad Internacional SEK	\$38.000.000
		Cursos Mipes	Fundación de Estudios Laborales y Sindicales	\$11.420.000
8	Libertador Bernardo O'Higgins	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Trabajo y Sociedad Consultores SpA	\$22.000.000
		Cursos Mipes	Universidad SEK	\$9.500.000

9	Maule	EFSML- EFSLS Línea Mixta	ONG MODE CASA Matriz	\$40.000.000
		Cursos Mipes	Consultorías y Desarrollo CICAL Limitada	\$11.420.000
10	Ñuble	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Organización No Gubernamental de Desarrollo de la Mujer	\$25.000.000
11	Biobío	EFSML- EFSLS Línea Mixta	Alto Barrio SpA	\$42.900.000
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Fundación Innovación y Comunidad	\$43.000.000
12	Araucanía	EFSML- EFSLS Línea Mixta	CICAL Capacitación Limitada	\$43.000.000
		EFSML- EFSLS Línea Mixta	Trabajo y Sociedad Consultores SpA	\$40.000.000
		Cursos Mipes	Fundación Prepárate	\$11.420.000
13	Los Ríos	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Epojé SpA	\$23.300.000
14	Los Lagos	Escuela Sindical Líderes Sindicales	Vivali Consultores SpA	\$24.800.000
15	Aysén del General Carlos	Cursos Mipes	FRH Consultores SpA	\$11.000.000
	Ibáñez del Campo	Cursos Mipes	Universidad SEK	\$9.500.000
16		Cursos Mipes	Héctor Lobos Alcaíno	\$10.500.000



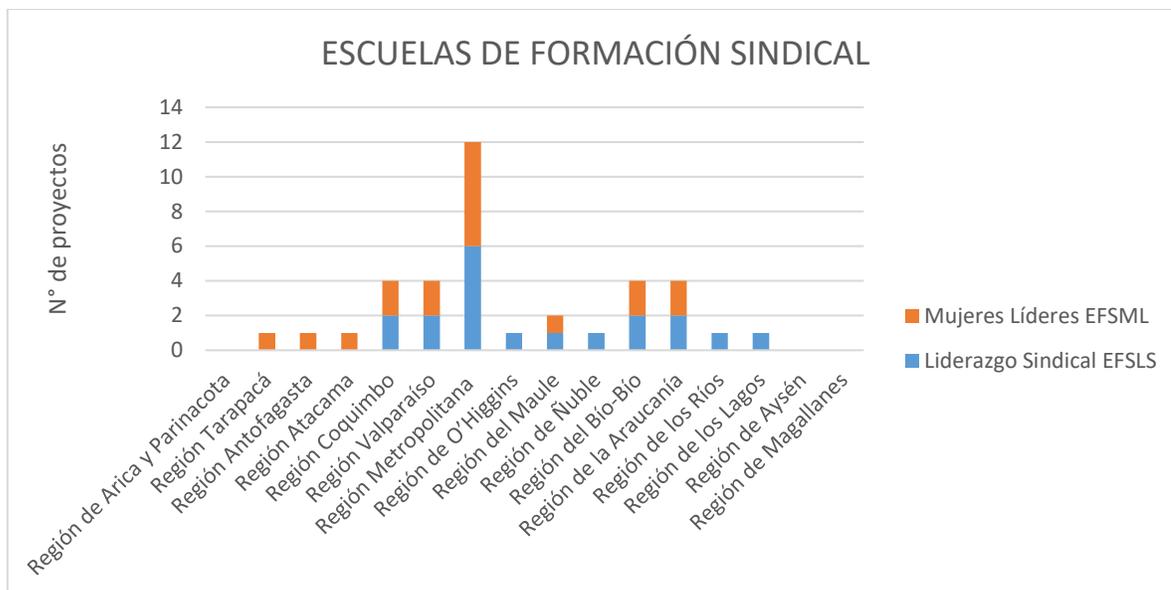
	Magallanes y la Antártica Chilena	Cursos Mipes	Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones de Transporte Nacional e Internacional y Actividades Afines y Conexas de Chile (SITRACH)	\$9.500.000
--	-----------------------------------	--------------	---	-------------

**EFSLS- EFSML – siglas corresponden a Escuela de Formación Sindical Líderes Sindicales (EFSLS) y Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes (EFSML).*

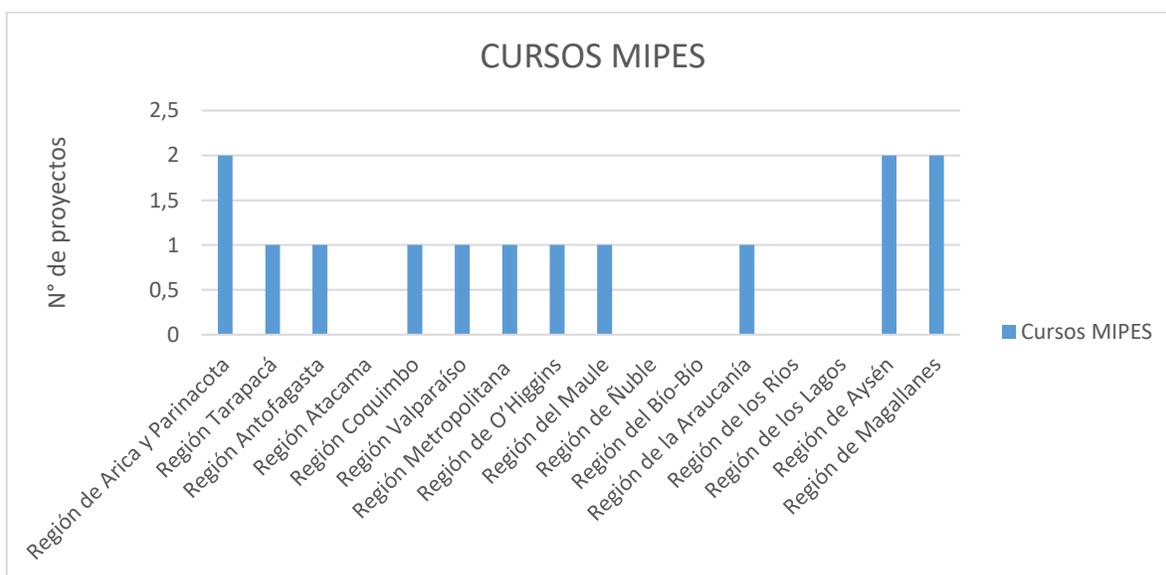
El monto total adjudicado en el FFS considerando todas las líneas de ejecución fue de \$922.039.730.-

5.7. Resultados y logros obtenidos.

- a) Se logró una distribución territorial consistente con la fuerza laboral por región, adjudicándose todas las regiones un proyecto del fondo y cubriendo con mayor número de proyectos las regiones donde hay más concentración de trabajadores: Región Metropolitana, Valparaíso, Coquimbo y Araucanía.



- Se realizaron un total de 19 proyectos de Liderazgo Sindical EFSLS y 18 proyectos de Mujeres Líderes EFSML, cumpliéndose en un 94,9% el objetivo.

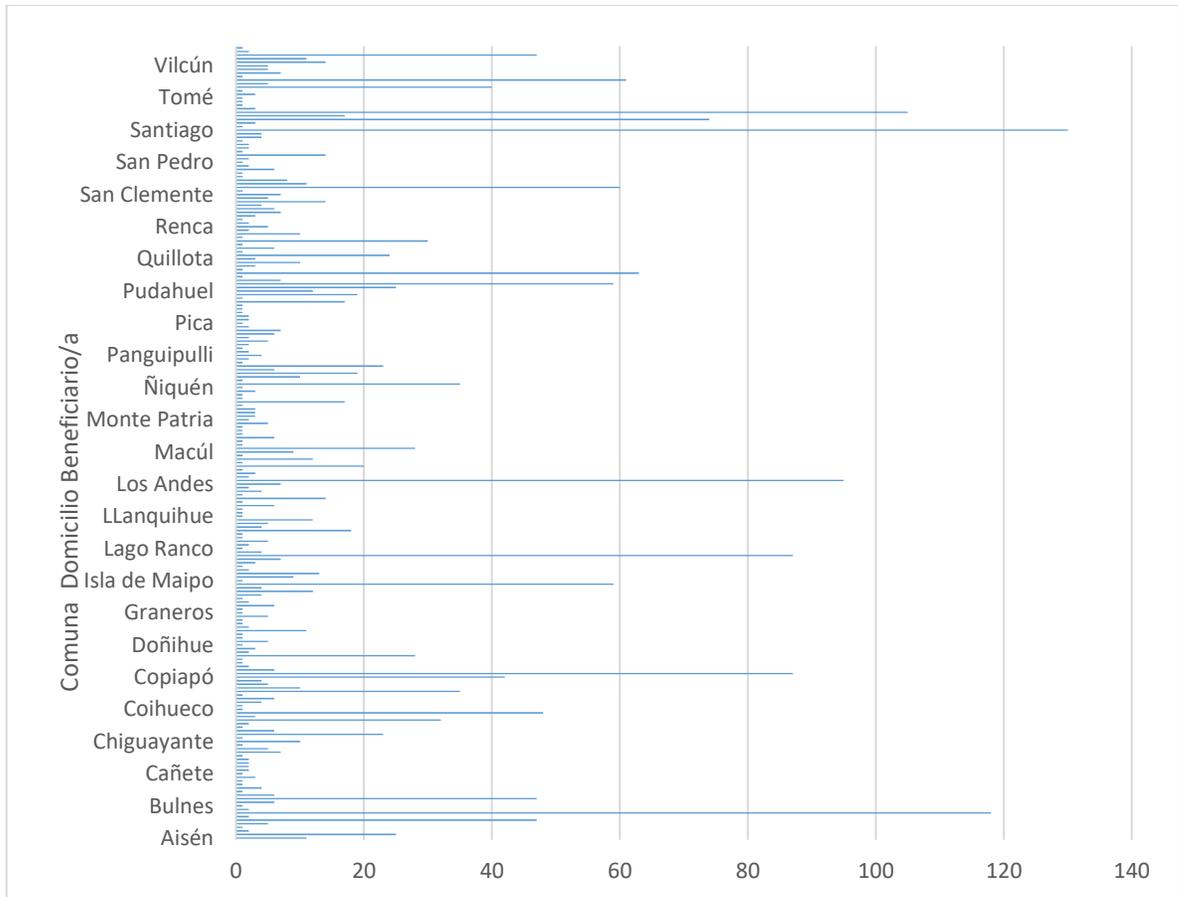


- Se realizaron un total de 14 cursos MIPES, cumpliéndose en un 73,7% el objetivo.



- b) Se logró llegar a un total de 2372 trabajadores, dirigentes, micros y pequeños empresarios.
- c) Se digitalizó la ejecución del proyecto, perfeccionando la Plataforma Web de Diálogo Social. Este sistema incorpora la ejecución de cada proyecto, ficha de beneficiarios, contratos, proceso de incumplimientos, entre otros.
- d) Todas las clases fueron dictadas de manera online por diversas plataformas. Esto permitió que personas provenientes de lugares remotos pudieran acceder a las capacitaciones. Esta nueva modalidad online rompe con las barreras geográficas contribuyendo con la descentralización, tanto del nivel central como de las capitales regionales.

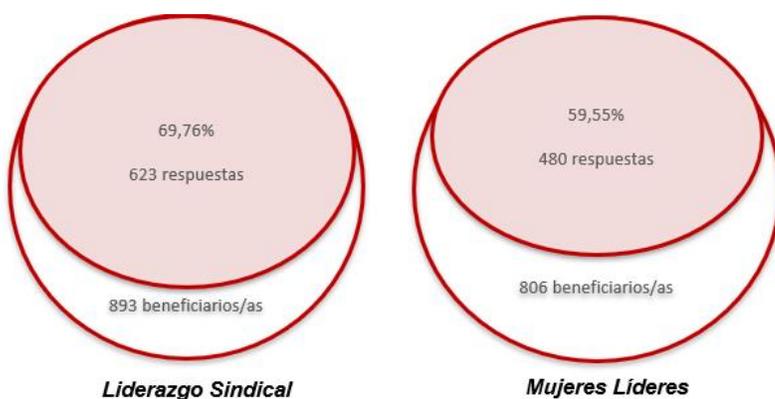
Se contó con la participación de beneficiarios domiciliados en 222 comunas distintas, algunas de ellas de difícil acceso, tales como Panguipulli, Quellón, Lolol, entre otros.



*NOTA: este gráfico solamente muestra algunas comunas donde se realizaron Escuelas y/o Cursos MIPES.

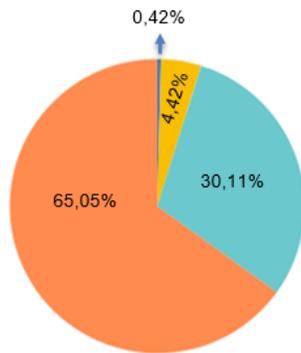
e) La digitalización de procesos también ayudó a realizar encuestas a los beneficiarios.

La encuesta fue aplicada a los participantes de manera online por medio de un link con acceso a preguntas. Como resultado, se obtuvo una cantidad de respuestas significativas, alcanzando una representatividad superior al 50%:

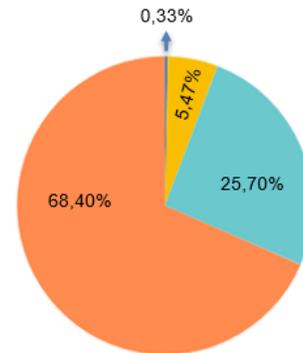


e.i) Conforme a la encuesta, un 99,58% de las mujeres que participaron en Escuelas de Formación Sindical Mujeres Líderes (EFSML) y un 99,57% de los participantes de Escuelas de Formación Sindical Líderes Sindicales (EFSL) declararon absolutamente útiles, muy útiles y/o útiles los conocimientos adquiridos.

Escuela de Mujeres Líderes



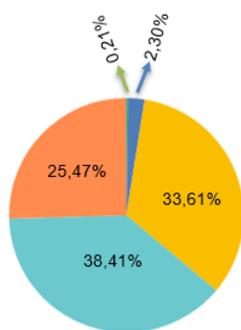
Escuela de Liderazgo Sindical



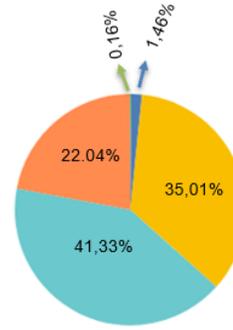
■ Nada útil ■ Poco útil ■ útil ■ Muy útil ■ Absolutamente útil ■ Nada útil ■ Poco útil ■ útil ■ Muy útil ■ Absolutamente útil

e.ii) Luego, un 97.49% de las participantes de la EFSML y un 98.38% de los participantes de EFSLs se sentían absolutamente capacitados, muy capacitados y/o capacitados para asumir un cargo de dirigencia sindical.

Escuela de Mujeres Líderes



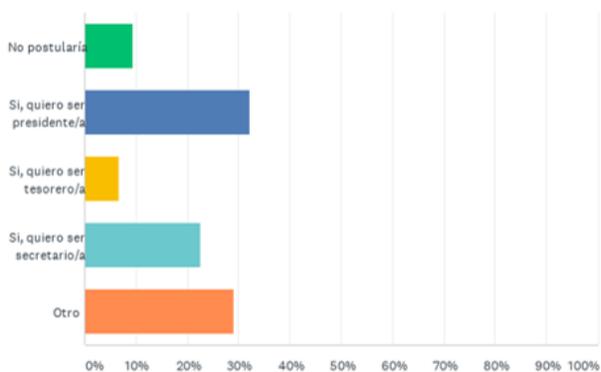
Escuela de Liderazgo Sindical



■ Nada capacitado/a ■ Poco capacitado/a ■ Capacitado/a ■ Muy capacitado/a ■ Absolutamente capacitado/a ■ Nada capacitado/a ■ Poco capacitado/a ■ Capacitado/a ■ Muy capacitado/a ■ Absolutamente capacitado/a

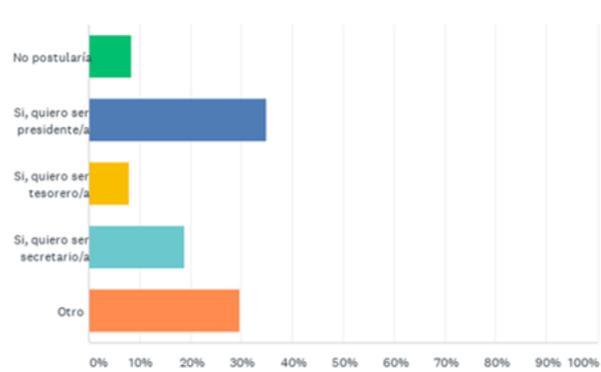
e.iii) Finalmente, un 90.63% de las participantes de EFSML y un 91.58% de los participantes de EFSLS postularía a algún cargo directivo dentro de los próximos dos años, ya sea a presidente/a, secretario/a, tesorero/a, u otro.

Escuela de Mujeres Líderes



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ No postularía	9,38 %
▼ Si, quiero ser presidente/a	32,29 %
▼ Si, quiero ser tesorero/a	6,67 %
▼ Si, quiero ser secretario/a	22,50 %
▼ Otro	29,17 %
TOTAL	

Escuela de Liderazgo Sindical



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
▼ No postularía	8,41 %
▼ Si, quiero ser presidente/a	34,95 %
▼ Si, quiero ser tesorero/a	7,93 %
▼ Si, quiero ser secretario/a	18,93 %
▼ Otro	29,77 %
TOTAL	

Los resultados de las encuestas demuestran que las escuelas han ayudado efectivamente a la capacitación de los/las beneficiarios/as, incrementando sus conocimientos como también la confianza en sí mismos y sus capacidades para asumir cargos directivos en los sindicatos de las empresas donde trabajan.

- f) Se incluyó por primera vez en la formulación del proyecto y por consiguiente en los criterios de evaluación uno denominado “**criterios de focalización**”. Esto se refiere a que se otorgó puntaje adicional a aquellos proyectos que consideraron incluir dentro de su postulación un objetivo específico y acciones relacionadas a las siguientes



temáticas: “enfoque de género”, “enfoque de discapacidad”, “enfoque de migrantes” y/o “enfoque etario”. El o los enfoques propuestos por los oferentes, a diferencia de años anteriores, en donde sólo se proponían medidas aisladas en torno a las temáticas mencionadas, debían incluirse constitutivamente dentro del proyecto, es decir, como parte íntegra del mismo, debiendo considerarse entre los objetivos específicos el enfoque seleccionado, fundamentando adecuadamente su selección. Esto permitió hacer un mejor seguimiento de los compromisos adquiridos por los oferentes, de las medidas y acciones concretas propuestas y de cómo éstas contribuyen en el cumplimiento del objetivo de focalización seleccionado. Se puede decir, que durante el año 2020 todos los proyectos adjudicados consideraron al menos un criterio de focalización dentro de su proyecto. La tabla a continuación muestra el porcentaje de proyectos que incluye cada uno de los enfoques.

Criterio de focalización	%
Enfoque de género	81,8
Enfoque de discapacidad	4,5
Enfoque de migrantes	27,3
Enfoque etario	77,3

- g) Las mejoras que se hicieron a la plataforma permitieron obtener información sobre los beneficiarios que formaban parte de grupos sindicales, indicando específicamente a qué grupo. También pudimos tener más certeza sobre la participación femenina, participación de extranjeros, los criterios de focalización de muchos de los proyectos presentados.



h) Los proyectos que presentaban enfoque de género (muchas veces orientados a la participación femenina), obtenían mayor puntaje y por lo mismo, más probabilidades de adjudicación. Se entiende por enfoque de género, la inclusión de acciones para fomentar la equidad de género dentro del proyecto, ya sea incorporando la participación de mujeres, generar espacios de reflexión sobre estereotipos de género y el rol de la mujer en la sociedad, entregar espacios de participación para las mujeres que permita que ellas puedan resolver sus inquietudes en relación a su rol en la sociedad, fomentar el empoderamiento femenino con acciones concretas, contribuir a la disminución de las brechas de género, entre otras cosas. Esto colaboró al aumento de participación femenina.

g.i) Podemos notar un incremento en la participación femenina en el año 2020 respecto del año 2019 en las escuelas o programas mixtos (que incluyen hombre y mujeres sin distinción):

LÍNEA	MUJERES 2019	MUJERES 2020	DIFERENCIA ENTRE AMBOS AÑOS
ESCUELAS DE FORMACIÓN SINDICAL LÍDERES SINDICALES	50.2%	56.66%	+6.46%
CURSOS MIPES	69.8%	78.3%	+8.5%

g.ii) A su vez, podemos notar que incrementó el número de mujeres en la línea de Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes:



LÍNEA	NÚMERO DE MUJERES 2019	NÚMERO DE MUJERES 2020	% AUMENTO
ESCUELA DE FORMACIÓN SINDICAL MUJERES LIDERES	356	802	%225.3%

*Nota: Estos datos corresponden a “beneficiarias”, esto se refiere a aquellas personas que asistieron a lo menos a una clase.



6. CONCLUSIONES

El Consejo Superior Laboral, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de su Reglamento constitutivo, cumple en emitir su cuarto informe de cuenta de su actividad.

El Consejo sesionó en 13 oportunidades en el periodo comprendido entre mayo de 2020 y abril de 2021, en 10 sesiones ordinarias y 3 extraordinarias, de 1 hora y media cada una, aproximadamente, de manera telemática producto de la pandemia.

Asimismo, recibió la cuenta del funcionamiento de las Escuelas de Formación Sindical y para Pymes financiadas con el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Además, el Consejo revisó las principales temáticas de la agenda laboral, tales como, los efectos de la pandemia en el mercado laboral, trabajo a distancia, protección del empleo y fortalecimiento del seguro de cesantía.

Destacan en el período informado la publicación de las leyes N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, también conocida como Ley de Protección del Empleo, así como la implementación del subsidio línea de Emergencia COVID 19.

Finalmente, los consejeros coinciden en la importancia de fortalecer la discusión al interior de este, recalcando que es una instancia tripartita y de carácter permanente, para tratar temáticas del mundo del trabajo y las políticas de empleo, habida consideración de la actual crisis sanitaria y los desafíos que representa el trabajo del futuro.



Además, agradecen el apoyo entregado por la Subsecretaría del Trabajo, para la formulación de este informe.

21 de abril de 2021