



ACTA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 19 de mayo de 2022, a las 9:30 horas, se celebró la **segunda sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de doña Jeannette Jara Roman; don Juan Sutil Servoin; don Fernando Alvear Artaza: don Hector Sandoval Gallegos; don David Acuña Millahueque; don Esteban Puentes Encina y don Eric Campos Bonta. Preside la Sesión, el señor vicepresidente del Consejo, don Juan Sutil. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excuso de asistir la Sra. presidenta señora Silvia Silva, y asiste en representación de la consejera Sra. Claudia Sanhueza la Señora Maritza Moraga.

I. TABLA

- ✓ Lectura de acta de 21 de abril de 2022
- ✓ Presentación Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT
- ✓ Presentación estado de desarrollo de Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.
- ✓ Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

A. Lectura acta anterior

Se da por aprobada y se procederá a la firma de los señores consejeros y consejeras presentes.

B. Presentación Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la OIT

El Sr. vicepresidente da la palabra al Sr. Subsecretario del Trabajo, para proceder a la presentación del Convenio N° 190 de la OIT, indica que se ha acompañado en la carpeta de cada consejero una minuta sobre el convenio.

Señala que como antecedentes generales que el Convenio 190 fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de OIT y entró en vigor el 25 de junio de 2021, y que junto a su recomendación (núm 206) son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Indica el sr. Subsecretario que, los gobiernos que lo ratifiquen deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por lo que este instrumento toma fuerza, ya que representa una oportunidad histórica para configurar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto a todos y todas.



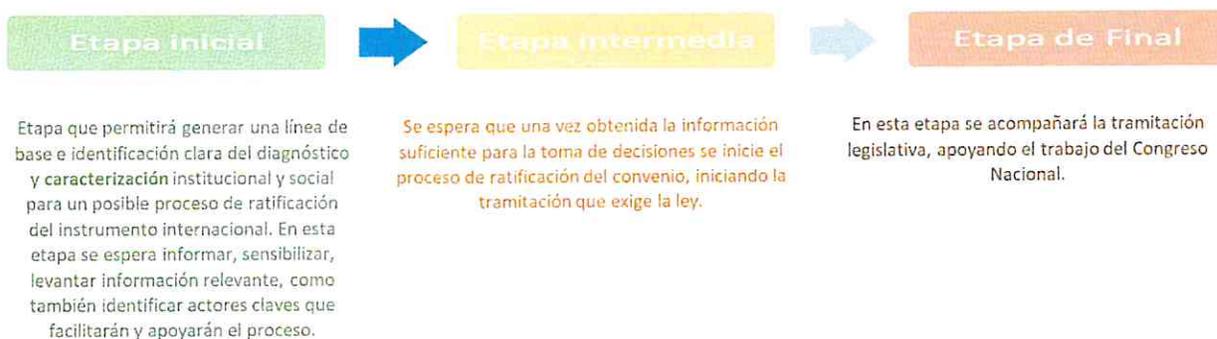


El Convenio incluye el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

Indica que Chile, al momento de la ratificación del Convenio deberá:

- ✓ Realizar un seguimiento y control de la legislación relacionada al tema;
- ✓ Garantizar acceso a mecanismos de reclamación y reparación;
- ✓ Proteger la privacidad de las personas implicadas;
- ✓ Prever sanciones;
- ✓ Prever que las víctimas tengan acceso efectivo a mecanismos de reclamación, asistencia, reparación y de solución de conflictos, con enfoque de género.
- ✓ Reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en medida de lo posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- ✓ Garantizar que toda persona que trabaja tenga derecho a alejarse de situaciones laborales sin sufrir represalias u otras consecuencias.
- ✓ Velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes u otra competente en la materia.

Comparte el Sr. Subsecretario para lograra la ratificación del convenio.



Luego de la presentación, el vicepresidente da la palabra a los señores consejeros. Solicitándose por don Fernando Alvear la participación de don Pablo Bobic. Este indica que como CPC compartimos de manera absoluta que la violencia y el acoso son inaceptables, y que ninguna persona merece ni debe padecerlo. Y como tal reconocemos que las empresas pueden contribuir en su prevención tomando medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, consideramos fundamental que las obligaciones que se impongan a las empresas no excedan de su ámbito de control, ni de las relaciones laborales vigentes, porque hay obligaciones del Estado que son indelegables, y que deben ser garantizadas por éste, a través de la justicia civil o penal, según corresponda.¹

¹ Se incorpora minuta como anexo a Acta





Se produce un intercambio de ideas entre los consejeros y consejeras. El vicepresidente Sutil indica que reafirmando sobre la necesidad de la ratificación del convenio indican que se debe analizar la extensión de su aplicación, el resguardo y acotamiento de los espacios en donde se debe implementar el convenio, en específico la amplitud del artículo 2. Se indica por consejeros Acuña y Campos que para esta situación se debe considerar lo indicado por el artículo 3° del convenio que lo circunscribe a lo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

Se indica por la consejera Jara, que la suscripción de este convenio es un compromiso internacional y que sugiere que, en atención a las consultas formales remitidas por el Ministerio del Trabajo, tanto a la CUT como a la CPC, dentro de la etapa inicial en que se encuentra el proceso de ratificación, puedan hacer llegar sus análisis y consideraciones. Indica que todas las observaciones son atendibles y que deben ser analizadas con mayor detalle. Indica que el convenio pone un horizonte y línea base que debe ser trabajado de manera tripartita que conlleva a la implementación de una política que considere las realidades de las nuevas formas de trabajo y por ende de eventual maltrato o abuso.

El vicepresidente señala que como CPC solo tiene 7 observaciones que harán llegar formalmente mediante la respuesta al oficio. Subsecretario Boccardo informa que se está haciendo un informe comparado sobre cómo se han salvado las definiciones que conlleva la aplicación del Convenio, Indica que en el congreso existe 121 proyecto de Ley que tratan el tema del matato, los cuales deben ser encausados. El consejero Puentes indica que es importante ver como han sido los mecanismos y procedimientos de denuncias sobre reclamaciones y revisar los sistemas de implementación. En el mismo sentido el consejero Campos indica que se deberían revisar los protocolos que se acuerdan entre los trabajadores y empleadores.

C. Presentación estado de desarrollo de Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.

Sr. vicepresidente da la palabra a don Gonzalo Cid, asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quien expone sobre el desarrollo de las jornadas de Dialogo.

El Sr. Cid indica que a la fecha se han realizado 7 Diálogos Sociales, acompañando el cuadro siguiente, y que la propuesta metodológica utilizada es la que fuera informada al Consejo Superiore en la sesión de abril pasado.

Indica que toda la información sobre los diálogos se puede acceder página web www.pensionesparachile.cl. Se informa que en la Web se pueden revisar el programa y cronograma de los diálogos sociales regionales; Consultas técnicas; Fichas de inscripción para consultas técnicas; Descripción breve de los principios de la Seguridad Social para el diálogo tripartito. Así como documentos relevantes, leyes del área, informes finales del Consejo Asesor Presidencial Reforma del Sistema Previsional Comisión Marcel 2006, Informe Final Comisión Asesora Presidencial obre el Sistema de Pensiones 2015, entre otros.



Región	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8
1 O'Higgins	03-may							
2 Coquimbo		05-may						
3 Maule			10-may					
4 Valparaíso				11-may				
5 Arica					12-may			
6 R.M.						17-may		
7 Magallanes							18-may	
8 Tarapacá								19-may
9 Antofagasta								24-may
10 Atacama								25-may
11 Los Lagos								26-may
12 Los Ríos								31-may
13 Aysén								01-jun
14 Araucanía								02-jun
15 Ñuble								07-jun
16 Bío Bío								08-jun

Informe final
sistematización 20-
06-2022

Seminario OIT-23-06-
2022

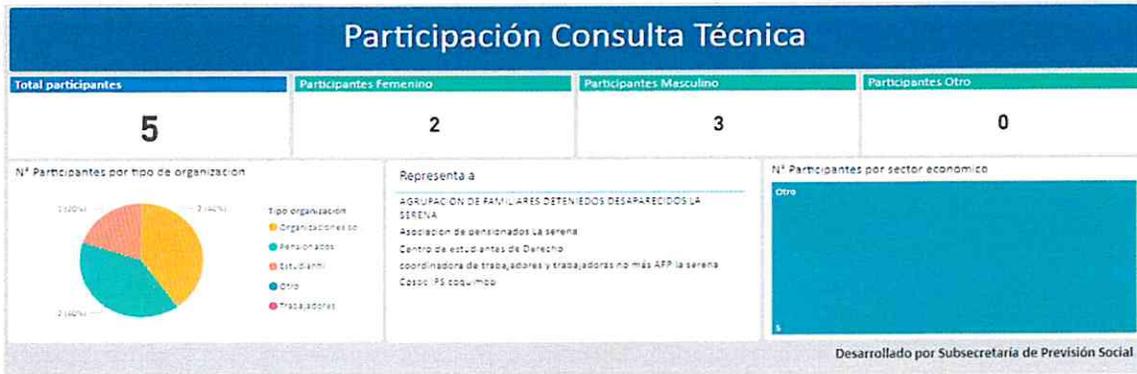
El Sr. Cid comunica que Semanalmente se sube a esta plataforma, con una semana de desfase, la información de cada dialogo social realizado; Galería de fotos de cada dialogo; Ficha técnica del diálogo social regional y consulta técnica respectiva y Resumen con información nacional agregada, de Ficha técnica del diálogo social regional y consulta técnica respectiva.







CSL
CONSEJO SUPERIOR LABORAL





CSL

CONSEJO SUPERIOR LABORAL





Finalmente indica que las Consultas técnicas, son Instancias paralelas a los diálogos, donde grupos que no son parte del esquema tripartito, presentan sus dudas y propuestas en un esquema bilateral. Además, son atendidos y exponen sus planteamientos, generando un documento de salida, el cuál será sistematizado. El equipo que atenderá estas instancias de consulta estará compuesto por el SEREMI del Trabajo y Previsión Social, más un apoyo administrativo y un secretario técnico. Esta actividad debe ser grabada en audio.

Vicepresidente agradece la presentación. Consejero Alvear levanta la consideración que la metodología de la OIT considera 9 principios y que en los diálogos solo se consideran 6. Para ello hace referencia a documento que acompaña denominado "Tripartite round table on Pensión Trends and Reforms" de la OIT.² Se indica por Sr. Cid, que se seleccionaron principios por temas de tiempo.

La consejera Jara indica que en la conducción de los diálogos se debe hacer cargo de estas observaciones y que se han dado instrucciones a los facilitadores y que han existido temas en los cuales se deben hacer adecuaciones, solicitando que se releven estos al equipo de coordinación. Vicepresidente Sutil indica que el dialogo enriquece y que se ha trabajado con entusiasmo. Consejero Sandoval destaca el orden de los participantes que gracias a las mesas técnicas se ha podido avanzar. En la misma línea la consejera Jara señala que es importante procesar las diferencias para llegar a un buen acuerdo, he indica que la metodología usada fue aprobada por la OIT, pero que si es necesaria su modificación para continuar con el dialogo, así se hará. Vicepresidente indica que mientras mas equilibrado e informado sea el dialogo es mas concluyente.

E.- Varios

No hay

Siendo las 11.00 horas y no habiendo otro tema que tratar, el vicepresidente levanta la sesión.



**JUAN SUTIL SERVAIN
VICEPRESIDENTE**

² Se acompaña como anexo a esta acta.



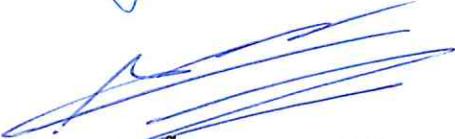
HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



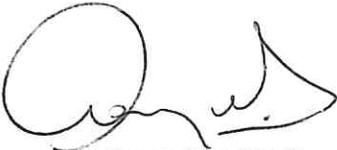
DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO



CLAUDIA SANHUEZA RIVEROS
CONSEJERA
(REPRESENTADO SRA. MARITZA MORAGA)



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO



ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO



Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral



ANEXO 1.



COMENTARIOS DE LA CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DEL COMERCIO (CPC) AL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Antecedentes:

A raíz de las acusaciones de abuso sexual contra un reconocido productor de cine y ejecutivo estadounidense el año 2017 surge en Estados Unidos el movimiento Me Too, para denunciar la agresión sexual y el acoso sexual. Ese año la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incorporó en su agenda de trabajo la elaboración de una normativa internacional al respecto.

Es así como el año 2018 se inicia en el marco de la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo la primera discusión de una propuesta de Convenio y de Recomendación que aborde la materia, proceso que cumplió su segunda etapa el año 2019, y que en el marco de la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo (fecha en que se celebró el Centenario de la OIT), dio lugar a la adopción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, junto a la Recomendación 206.

Los Convenios que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo (con el voto mayoritario de sus miembros tripartitos: Estados, Trabajadores y Empleadores) son tratados internacionales, vinculantes para los Estados que los ratifican.

Por su parte las Recomendaciones son instrumentos internacionales que también adopta la Conferencia Internacional del Trabajo con el voto mayoritario de sus miembros tripartitos, que suelen acompañar a los Convenios Internacionales, pero que no son objeto de ratificación por parte de los Estados; no obstante lo cual pretender servir para orientar la interpretación de los Convenios.

Vigencia del Convenio: El N° 2 del artículo 14 del Convenio señala que éste entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General de la OIT.

Contenidos complejos de las normativas propuestas:

1.- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

- En el Preámbulo al reconocer que la violencia doméstica puede afectar al empleo, se señala que las organizaciones de empleadores y las instituciones del mercado del trabajo (de las que forman parte las empresas), pueden contribuir como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Observación: Compartiendo que la violencia doméstica es un problema que puede afectar al empleo y la productividad al interior de las empresas, no se puede exigir que las empresas



se hagan cargo de situaciones que ocurren en el ámbito personal, fuera de la relación laboral.

- El artículo 2, establece en su N° 1, que el presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo, incluidos entre otros: a los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo, y los postulantes a un empleo.

Observación: La violencia y el acoso laboral son situaciones que no se pueden tolerar; sin embargo, no corresponde que se establezcan responsabilidades laborales de las empresas para con personas con las que no mantiene vínculo laboral.

- El artículo 3, establece en su letra f), que el Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Observación: El Estado debe garantizar que las personas cuenten con las seguridades requeridas para poder trasladarse a lo largo del territorio nacional. Por ello, y salvo circunstancias especiales en que es evidente que se está frente a creíbles amenazas de peligro, no corresponde que se traslade a las empresas la obligación de garantizar la seguridad de los trabajadores en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

- El artículo 9 establece que todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Observación: Si bien esta norma propone acotar las obligaciones de los empleadores de acuerdo a su “grado de control”, el hecho de que el Convenio cargue como responsabilidad de la empresa situaciones que van más allá de la relación laboral, como: la violencia doméstica; los trabajadores despedidos; las personas en busca de empleo, y los postulantes a un empleo, distorsiona las obligaciones de las efectivamente se pueden hacer cargo las empresas.

2.- Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso.

- El N° 1 de la Recomendación establece que sus disposiciones complementan el Convenio, las que deberían considerarse de manera conjunta.
- Señala en su N° 16 que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género, deberían comprender medidas tales como: la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

Observación: La inversión de la carga de la prueba en los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, probablemente implique complejidades mayores para las empresas que se verán muy presionadas frente a pruebas muy difíciles de encontrar.



- Establece en su N° 18 como parte de las medidas apropiadas para mitigar la violencia doméstica en el mundo del trabajo: licencias para las víctimas de violencia doméstica; protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido (una especie de fuero), salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias; e incorporación de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; entre otras.

Observación: No corresponde establecer obligaciones de cargo de las empresas por situaciones que ocurren fuera del ámbito laboral.

OBSERVACIÓN GENERAL:

Compartimos de manera absoluta que la violencia y el acoso son inaceptables, y que ninguna persona merece ni debe padecerlo. Y como tal reconocemos que las empresas pueden contribuir en su prevención tomando medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sin embargo, consideramos fundamental que las obligaciones que se impongan a las empresas no excedan de su ámbito de control, ni de las relaciones laborales vigentes, porque hay obligaciones del Estado que son indelegables, y que deben ser garantizadas por éste, a través de la justicia civil o penal, según corresponda.

Legislación chilena vigente en materia de violencia y acoso laboral:

- ✓ Ley N° 20.005 de 2005 que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- ✓ Ley N° 20.607 de 2008 que sanciona las prácticas de acoso laboral.





ANEXO 2

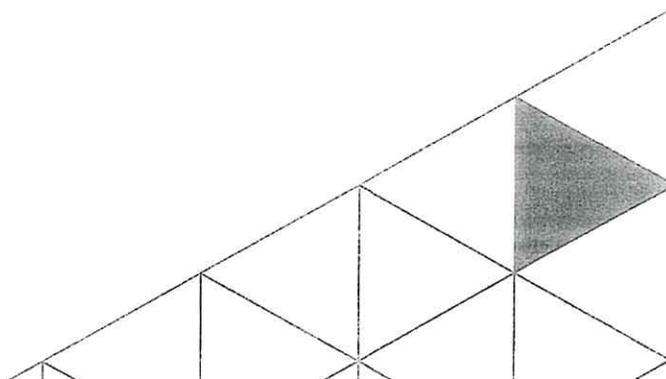
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_789672/lang--en/index.htm



► **Tripartite Round Table
on Pension Trends and Reforms
(30 November–2 December and
4 December 2020)**

Record of proceedings
(Meeting report)

Social Protection Department – Bureau of Employers' Activities – Bureau of Workers' Activities





ACTA TERCERA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 23 de junio de 2022, a las 9:30 horas, se celebró la **tercera sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza; don Hector Sandoval Gallegos; don David Acuña Millahueque; don Esteban Puentes Encina y Sra. Claudia Sanhueza. Preside la Sesión, el señor Fernando Alvear Artaza. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excusó de asistir la Sra. presidenta doña Silvia Silva, representada por Jose Manuel Díaz; el Señor vicepresidente don Juan Sutil, representado por don Pablo Bobic; y el señor consejero don Eric Campos Bonta.

Asisten a la sesión el Señor Subsecretario de Previsión Social, don Christian Larraín Pizarro, el Director de Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina, don Fabio Bertranou.

I. TABLA

- ✓ Lectura de acta de 19 de mayo de 2022
- ✓ Presentación por consultora del BID de informe sobre Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.
- ✓ Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

A. **Lectura acta anterior**

Se da por aprobada y se procederá a la firma de los señores consejeros y consejeras presentes.

B. **Presentación Informe de Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.**

La presentación del informe está a cargo de la consultora UNIT, representada por Catalina Papic y Juan Felipe López, se informa que la consultora fue contratada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), quien utilizó en su análisis la metodología de la OIT.¹

Previo al inicio de la presentación el consejero Fernando Alvear, quien preside la sesión por acuerdo unánime de los consejeros, solicita a la secretaria del Consejo, recibir el informe de

¹ Se hace la observación que la presentación de la consultora no fue puesta a disposición de los consejeros, por lo cual no se incluye en la presente acta.





manera preliminar para la sesión del Consejo Superior. De esta manera se acuerda por la unanimidad de los consejeros.

Luego de la presentación se abre la discusión entre los consejeros y consejeras. El Sr. Alvear, indica que esta es muy variada y contundente para poder dar una opinión acabada sobre la misma, por lo cual insiste en que es necesario tener un tiempo prudente para su análisis. Reiterando la necesidad de contar con el informe antes de la sesión en donde su contenido se debata.

El Subsecretario de Previsión, solicita a la consultora que en el informe final se recojan no solo los elementos cuantitativos de la discusión, sino sus líneas argumentales, pues ellos permiten dar contexto y enriquecen los diferentes debates que se generaron en las jornadas.

Señor Bobic indica que llama la atención el formato de las preguntas realizadas, pues se buscaba que las respuestas fueran binarias, sin embargo, todos los participantes intentaban explicar y argumentar sus respuestas. Por ello, estima que los comentarios realizados deberían complementar los temas estadísticos. Sugiere recoger los comentarios y sistematizar aquellos que hubieran sido recurrentes.

La consejera Jara, observa que en la presentación realizada no consta la opinión de los representantes del gobierno, los cuales, al ser un dialogo tripartito, debería ser considerado en el informe. De igual modo señala que está de acuerdo en incorporar los comentarios de los asistentes al informe, pues estos complementan los análisis cuantitativos.

Don José Manuel Díaz, valora la instancia de participación que significaron las jornadas, y se refiere a los Consultas técnicas, observando que muchas veces los trabajadores no tenían claridad sobre los tecnicismos utilizados en los análisis.

El consejero Héctor Sandoval, indica que el participó en cuatro jornadas. Indica que fue un ejercicio bien hecho, pero que no le quedó claro si los participantes sabían que estaban haciendo, pues las etapas de la metodología pasaban muy rápido. Concuerta con los consejeros que en la presentación de la consultora no ve reflejado las opiniones de las personas. Son casi mil opiniones. Consultas donde se verán reflejados.

El consejero Esteban Puentes, señala que se debe entender el ejercicio trato de recoger las opiniones de los participantes. No se puede llegar a conclusiones. Indica que lo importante es que la gente haya participado, y ello da legitimidad al proceso, más allá de sus reflexiones, pues las opiniones están en base a lo que cada cual entiende, lo que es difícil de modificar.

La consejera Sanhueza, señala que se debe valorar el hacer política pública con diálogos ciudadanos que permite entregar información y recoger la opinión de las personas.



ACUERDOS

El consejo finaliza con los siguientes acuerdos:

- Se entregará el informe de la consultora a los consejeros el día jueves 30 de junio en la mañana.
- Se sesionará de manera extraordinaria el día lunes 4 de julio a las 16.00 hrs.
- La revisión del Consejo Superior Laboral se entenderá complementaria a los resultados del informe

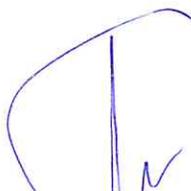
E.- Varios

No hay

Siendo las 11.00 horas y no habiendo otro tema que tratar, el vicepresidente levanta la sesión.



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
VICEPRESIDENTE



HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO





**CLAUDIA SANHUEZA RIVEROS
CONSEJERA**

**JUAN SUTIL SERVOIN
(REPRESENTANDO POR PABLO BOBIC CONCHA)**

**SILVIA SILVA SILVA
(REPRESENTANDO POR DON JUAN MANUEL DIAZ)**

**Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral**





ACTA CUARTA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 18 de julio de 2022, a las 15. 00 horas, se celebró la **cuarta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don Eric Campos Bonta. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

Se deja constancia que los consejeros fueron citados, y remitida la tabla con 48 horas anticipación a la sesión del consejo, vía correo electrónico, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento del CSL. Se excuso de asistir el Señor vicepresidente don Juan Sutil, indicando que sería representado por don Pablo Bobic; don David Acuña Millahueque, indicando que sería representado por don José Manuel Díaz; don Hector Sandoval Gallegos, quien fue representado por don David Davide y don Esteban Puentes Encina, quien fue representado por doña Javiera Petersen. No asistió la Sra. Claudia Sanhueza.

Asisten a la sesión el Señor Subsecretario de Previsión Social, don Christian Larraín Pizarro, don Guillermo Montt, especialista en protección social de Oficina en Santiago de la OIT para el Cono Sur de América Latina y doña Veronica Alaimo, del Banco Interamericano de Desarrollo, vía zoom.

I. TABLA

- ✓ Presentación por consultora del BID de informe sobre Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.
- ✓ Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

La presidenta indica que para la sesión de hoy existe un único punto de la tabla que es la revisión del informe final de las Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.

Señala que el borrador del informe fue remitido a los miembros del consejo el día miércoles 13 de julio del presente. Indica que con la finalidad de poder revisar en conjunto el informe y dar opinión al Consejo Superior, en la mañana de hoy se constituyó una comisión de trabajo integrada por don Jose Manuel Díaz, en representación de la CUT; don Javier Irrarrazaval, en representación de la CPC y don Gonzalo Cid, en representación del Gobierno. Aclara la presidenta que, en el acta de trabajo de dicha comisión, se declaran observaciones de forma, que fueron analizadas y que serán salvadas en la redacción final del informe, sugiriendo en el fondo aprobar el informe presentado.

Finalmente hace la precisión a los consejeros que por temas de tiempo la presentación que hará la consultora no dará cuanta de cambios de redacción acordados.



A. Presentación Informe de Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional.

Documento interno para ser presentado al CSL.
NO DIVULGAR

Síntesis
Informe Nacional

1
Sobre los Diálogos

Índice

1. Sobre los Diálogos
2. Actividades y Resultados
3. Consultas Técnicas

A nivel nacional participaron un total de **1.313 personas**

1.183 en Jornadas Sociales

130 en Consultas Técnicas

56% de acuerdo con el diagnóstico

44% de desacuerdo con el diagnóstico

2
Actividades y Resultados

Actividad 1
Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el **Pilar de Capitalización Individual** en el actual Sistema de Pensiones en Chile

Universal Injusto

Trabajadores, Empleador, Estado, Cotizar, AFP, Sistema de Pensiones, Injusto, Universal, Dignidad, Igualdad, Ausente, Faltante, Vulnerable, Participación, Jubilación, Organización, Enfermedad, Independiente, Previsión, Fondo, Cotización, AFP, Sistema, de, Pensiones, Injusto, Universal, Dignidad, Igualdad, Ausente, Faltante, Vulnerable, Participación, Jubilación, Organización, Enfermedad, Independiente, Previsión, Fondo, Cotización, AFP, Sistema, de, Pensiones.

Evaluación general de la existencia de los seis principios agregados de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual

Este gráfico muestra la existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar de Capitalización Individual, evaluados en tres dimensiones: **Existencia**, **Alcance** y **Calidad**. Los datos se presentan en un gráfico de barras apiladas que muestra el porcentaje de cumplimiento en cada categoría.

Principio	Existencia	Alcance	Calidad
Universalidad	100%	100%	100%
Solidaridad	100%	100%	100%
Igualdad	100%	100%	100%
Participación	100%	100%	100%
Suficiencia	100%	100%	100%
Sostenibilidad	100%	100%	100%

Recordemos los 6 principios:

- Universalidad
- Solidaridad
- Igualdad
- Participación
- Suficiencia
- Sostenibilidad

Principio de Universalidad

La Universalidad es el principio de Seguridad Social que garantiza que todos los ciudadanos tengan acceso a la Seguridad Social.

"Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedades, vejez y muerte, entre otras".

Baja presencia del principio de Universalidad en el Pilar de Capitalización Individual.

Principio de Solidaridad

La Solidaridad es el principio de Seguridad Social que garantiza que todos los ciudadanos contribuyan y se beneficien del sistema de Seguridad Social.

"Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubiladas y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera".

La opinión compartida de manera transversal es que el Pilar de Capitalización Individual carece del principio de Solidaridad.

Principio de Participación

La Participación es el principio de Seguridad Social que garantiza que todos los ciudadanos participen en la toma de decisiones del sistema de Seguridad Social.

"En este sistema es clave la participación de trabajadoras y trabajadores, empleadores y empleadoras junto con el Gobierno de manera coordinada y a distintos niveles".

A pesar de reconocer la posibilidad de participar en el sistema, hay consenso en que en la práctica no se genera una participación efectiva.

Principio de Igualdad

La Igualdad es el principio de Seguridad Social que garantiza que todos los ciudadanos tengan acceso a la Seguridad Social en igualdad de condiciones.

"En este sistema no se hacen diferencias entre personas por situación socioeconómica, género u otro factor al momento de acceder a una prestación. Todas y todos estamos amparados igualmente ante una misma contingencia".

La mayoría de los tres estamentos evalúa como desigual el acceso a las pensiones.

Principio de Suficiencia

La Suficiencia es el principio de Seguridad Social que garantiza que todos los ciudadanos tengan acceso a una prestación suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

"Si bien el sistema considera la realidad económica del país, también asegura una cobertura suficiente para todas y todos".

Se percibe transversalmente que las pensiones son bajas y que no permiten tener un nivel de vida digno.



CSL

CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Principio de Sostenibilidad

La sostenibilidad es el principio considerado por las personas empleadoras con mayor nivel de presencia en el Pilar de Capitalización Individual. Para los otros sistemas, el funcionamiento del sistema hace que este no sea considerado como sostenible.



"Las prestaciones deben estar disponibles tanto ahora como para las próximas generaciones, por lo que el sistema debe estar diseñado de manera responsable para ser viable financieramente en el tiempo, sin olvidar la capacidad económica del país".

La Sostenibilidad es el principio considerado por las personas empleadoras con mayor nivel de presencia en el Pilar de Capitalización Individual. Para los otros sistemas, el funcionamiento del sistema hace que este no sea considerado como sostenible.

Unidad 2. Evaluación general de la existencia de los seis principios.



Actividad 2
Evaluación de la existencia de los principios de Seguridad Social en el **Pilar Solidario / Pensión Garantizada Universal (PGU)** en el actual Sistema de Pensiones en Chile

Evaluación general de la existencia de los seis **principios agregados** de Seguridad Social en el **Pilar Solidario / PGU**



Principio de Universalidad

Este principio es el principio de Universalidad que garantiza a todos el Dignificado.



Se destacan avances en el principio de Universalidad, sin embargo, se reconoce que todavía hay desafíos que fortalecer en el monto de la pensión y en otros ámbitos del sistema de Seguridad Social.

"Todos los hitos a los que una persona puede verse enfrentada durante su vida están cubiertos por el sistema, como es el caso de enfermedad, vejez y muerte, entre otras".

Existencia de los seis principios de Seguridad Social en el Pilar Solidario / PGU

Este sistema de pensiones garantiza el Dignificado a todas las personas que contribuyen al sistema de pensiones en Chile. Se destaca que el sistema de pensiones en Chile garantiza el Dignificado a todas las personas que contribuyen al sistema de pensiones en Chile. Se destaca que el sistema de pensiones en Chile garantiza el Dignificado a todas las personas que contribuyen al sistema de pensiones en Chile.

Recordemos los 6 principios:

- Universalidad
- Dignidad
- Igualdad
- Participación
- Sostenibilidad

Principio de Solidaridad

Este principio es el principio de Solidaridad que garantiza a todos el Dignificado.



En el Pilar Solidario / PGU se valoró transversalmente el principio de Solidaridad. Sin embargo, entre las personas trabajadoras existe la necesidad de fortalecerlo.

"Bajo este sistema todas y todos nos ayudamos. La Solidaridad es una herramienta que permite compensar las diferencias entre generaciones y personas, por ejemplo, entre personas sanas y enfermas, entre trabajadores y trabajadoras activas y jubilados y jubiladas, entre hombres y mujeres, etcétera".



Pregunta 1

¿Debe el país el sistema de cobertura universal de Seguridad Social a todas las personas y a todas las actividades económicas, independientemente de la actividad que realizan?

Gobernador (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 59.2%

B. Personas empleadas: 52.2%

C. Personas de Gobierno: 48%

Legislativo (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 17.2%

B. Personas empleadas: 12.2%

C. Personas de Gobierno: 17.2%

Unión

Pregunta 2

¿Debe el sistema proveer una cobertura universal de Seguridad Social a todas las personas y a todas las actividades económicas, independientemente de la actividad que realizan?

Gobernador (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 77.2%

B. Personas empleadas: 65.2%

C. Personas de Gobierno: 61.2%

Legislativo (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 17.2%

B. Personas empleadas: 12.2%

C. Personas de Gobierno: 17.2%

Unión

Pregunta 3

¿Debe un sistema ofrecer una cobertura universal reconocida a todas las personas, independientemente de la actividad que realizan?

Parágrafo 11.2

Acuerdo transversal de que el sistema de Seguridad Social debe ofrecer una cobertura universal.

Unión

Pregunta 4

De manera transversal hay un amplio acuerdo en que la participación de todos los estamentos es fundamental para la legitimidad del sistema.

Unión

Pregunta 3

¿Debe un sistema proveer tanto de sus beneficios como en su financiamiento, y de un sistema previsional basado en la Seguridad Social, promover la participación de todos los actores en los espacios de información, educación y en el proceso de toma de decisiones?

Gobernador (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 78.2%

B. Personas empleadas: 54.2%

C. Personas de Gobierno: 43.2%

Legislativo (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 17.2%

B. Personas empleadas: 12.2%

C. Personas de Gobierno: 17.2%

Unión

Pregunta 4

¿Debe un sistema previsional basado en la Seguridad Social responder al nivel de desarrollo y capacidad del país a configurar sus beneficios de acuerdo con esos niveles de desarrollo?

Gobernador (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 68.2%

B. Personas empleadas: 52.2%

C. Personas de Gobierno: 43.2%

Legislativo (Evaluación de la Seguridad Social)

A. Personas trabajadoras: 17.2%

B. Personas empleadas: 12.2%

C. Personas de Gobierno: 17.2%

Unión

Pregunta 4

¿Debe un sistema previsional basado en la Seguridad Social, responder al nivel de desarrollo económico de la sociedad y configurar sus beneficios de acuerdo con esos rendimientos?

Parágrafo 11.6

Hay consenso entre los estamentos que el nivel de desarrollo del país debe determinar la capacidad del sistema.

Unión

Pregunta 5

¿Debe un sistema previsional integrar la responsabilidad fiscal y sostenibilidad financiera?

Parágrafo 11.7

Hay consenso entre los estamentos acerca de un financiamiento responsable de la Seguridad Social.

Unión

Pregunta 5

¿Debe un estudio que determine si el sistema de pensiones debe ser un sistema de reparto o un sistema de capitalización?

Gráfico 4 (P) ¿Debe un estudio que determine si el sistema de pensiones debe ser un sistema de reparto o un sistema de capitalización?

A) Personas trabajadoras	63.1%
B) Personas empleadas	70.5%
C) Personas de Gobierno	67%

Pregunta 6

¿Debe el Estado garantizar el acceso a la Seguridad Social de quienes no han podido acceder a ella por causas de fuerza mayor o por circunstancias económicas o contingencias sociales adversas?

Gráfico 5 (P) ¿Debe el Estado garantizar el acceso a la Seguridad Social de quienes no han podido acceder a ella por causas de fuerza mayor o por circunstancias económicas o contingencias sociales adversas?

A) Personas trabajadoras	81.2%
B) Personas empleadas	81.2%
C) Personas de Gobierno	81%

3 Consultas Técnicas

La Comisión de Pensiones de la Cámara de Diputados, en un estudio que se realizó en el mes de agosto de 2019, se dio cuenta de que el sistema de pensiones actual enfrenta un número de problemas que resultan complejos y se requiere una reforma.

Una de las primeras Consultas Técnicas se realizó el 27 de agosto de 2019.

130 personas

62% de las personas que participaron en la consulta técnica se pronunciaron a favor de la reforma.

En este sentido, se valoró y reconoció la existencia de las Consultas Técnicas como una oportunidad para dar a conocer sus puntos de vista, inquietudes y propuestas a autoridades regulatorias y ministeriales y se resaltó que la discusión debe centrarse en los asuntos sustantivos y centrarse en las personas.

Diálogos por Pensiones Dignas

del Poder Legislativo de México y el Poder Judicial

Luego de agradecer la presentación, la presidenta informa sobre las principales observaciones realizadas por la comisión de trabajo.¹

- ✓ Se señala que el CSL aprobó el uso de la metodología de la OIT para los diálogos tripartitos en materia de pensiones, pero que el diseño de las jornadas de diálogo les fue informado.
 - ✓ homologar criterios de evaluación de los resultados de los hallazgos y conclusiones del informe. De esta manera se acuerda que:
 - “Al menos” ausente, es la suma de ausente y muy ausente.
 - “Al menos” presente, es la suma de presente y muy presente.
- Junto a ello se concluye para el análisis de la coincidencia de opiniones en los hallazgos se considera:
- De 90 a 100 % de coincidencia, se entenderá que existe consenso o su transversalidad.
 - De 70 a 90% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría sustancial o general.
 - De 50 a 70% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría.
- ✓ En relación con el detalle de los hallazgos, se indica que se debe incorporar la argumentación de las dos posiciones, tanto mayoritaria como minoritaria.
 - ✓ Se sugiere que en la página 100, en relación con la nube de palabras, incorporar una nota de pie de página que dé cuenta del consenso respecto de avanzar en materia de seguridad social.
 - ✓ Se sugiere que, en relación con los diálogos tripartitos, se indique la cantidad de personas que asistieron.
 - ✓ Se solicita se elabore un informe por región de los diálogos realizados.

Finalmente indica, que coincide con la opinión de la comisión en dar por aprobado el informe final presentado por el BID, solicitando subsanar las observaciones planteadas.

Da la palabra y se abre debate entre los consejeros y consejeras.

VARIOS

Se plantea por el Sr. Jose Manuel Díaz, representante del consejero David Acuña, que el Consejo Superior Laboral, es la mayor expresión de instancia del tripartismo y esta debe ser validada públicamente, por ello solicita a las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la consideración de la participación de sus miembros en actividades que se organicen.

¹ Se inserta como anexo Acta de Comisión de Trabajo.

ACUERDOS

PRIMERO: Aprobar el informe final las Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional presentado por el BID, solicitando subsanar las observaciones planteadas.

SEGUNDO: solicitar a cada estamento un prólogo para ser incorporado al informe final.

TERCERO: Solicitar a las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la consideración de la participación de sus miembros del Consejo Superior en las actividades que se organicen.

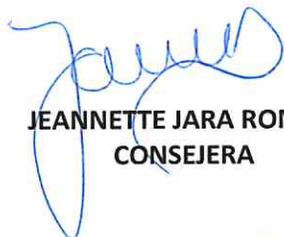
Siendo las 17.30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.



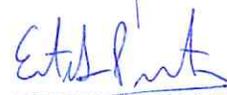
SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA



HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
(REPRESENTADO POR DON DAVID DAVIDE)
CONSEJERO



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



ESTEBAN PUENTES ENCINA
(REPRESENTADO POR DOÑA JAVIERA
PETERSEN
CONSEJERO



DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
(REPRESENTADO POR DON JOSE
MANUEL DIAZ) CONSEJERO



FERNANDO ALVEAR ARTAZA
VICEPRESIDENTE

JUAN SUTIL SERVOIN
(REPRESENTANDO POR PABLO BOBIC CONCHA)

ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ANEXO



ACTA REUNION DE TRABAJO ANALISIS INFORME NACIONAL DE DIALOGOS POR PENSIONES DIGNAS

OBJETO

Revisión de propuesta de informe final de Informe sobre Jornadas de Dialogo Social Tripartito para la Reforma Previsional, preparado por la consultora UNIT para ser presentada a la consideración del Consejo Superior laboral en su tercera sesión ordinaria.

ASISTENTES

- Sr. Jose Manuel Díaz, en representación de la CUT
- Sr. Javier Irarrázaval, en representación de la CPC
- Sr. Gonzalo Cid, en representación del Gobierno

Participa don Valente Alarcon de parte del BID; la señorita Antonia Morales, como analista de Informe y la Señora Andrea Soto, en calidad de ministro de fe del Consejo Superior Laboral.

ANTECEDENTES

Se consideran por los asistentes que las observaciones planteadas por los consejeros a la presentación realizada por la consultora en sesión de junio del presente fueron recogidas en orden a considerar no solo los elementos cuantitativos de la discusión, sino sus líneas argumentales, pues ellos permiten dar contexto y enriquecen los diferentes debates que se generaron en las jornadas, así como que no constaba la opinión de los representantes del gobierno, los cuales, al ser un dialogo tripartito, debería ser considerado en el informe.

Se indica que el informe fue remitido el día miércoles 13 de julio para el análisis de los consejeros del Consejo Superior Laboral, y se ha encargada a esta comisión el análisis de este al objeto de salvar las posibles observaciones que los estamentos consideren necesario indicar.

ANALISIS

Como cuestiones previas, se plantean por los asistentes que:

- No existe observaciones de fondo a los resultados y análisis cuantitativos realizados.
- Se indica por la CUT que este informe da cuenta de diálogos sociales, y por ende su análisis debe considerar que las expresiones vertidas por los asistentes no necesariamente son con alcances técnicos y muchas veces dicen relación con experiencias y/o sensaciones. Es una relación de los hechos y por ende estos se deben mantener.
- La CPC señala que, como fuera indicado en la sesión anterior del CSL, tenían observaciones, que, dentro de la metodología de la OIT para diálogos tripartitos de la OIT, solo se escogieran 6 de los nueve que se indican.





OBSERVACIONES

- ✓ Se señala que el CSL aprobó el uso de la metodología de la OIT para los diálogos tripartitos en materia de pensiones, pero que el diseño de las jornadas de dialogo les fue informado.
- ✓ Se solicita homologar criterios de evaluación de los resultados de los hallazgos y conclusiones del informe. De esta manera se acuerda que:
 - o "Al menos" ausente, es la suma de ausente y muy ausente.
 - o "Al menos" presente, es la suma de presente y muy presente.

Junto a ello se concluye para el análisis de la coincidencia de opiniones en los hallazgos se considera:

- o De 90 a 100 % de coincidencia, se entenderá que existe consenso o su transversalidad.
 - o De 70 a 90% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría sustancial o general.
 - o De 50 a 70% de coincidencia, se entenderá que existe mayoría.
- ✓ En relación con el detalle de los hallazgos, se indica que:
 - o En los 2/3/5/7/10/11 y 12, se argumenta la posición mayoritaria, pero no la minoritaria, cuestión que debería ser considerada, en la medida que estos existan y/ puedan extraerse de las discusiones.
 - o Se acuerda sacar del informe de la actividad 3, la pregunta N°6, en consideración a que siendo valioso su aporte, la redacción de esta no permite una respuesta binaria, y por ende las respuestas de los participantes son diversas, y no permite aplicar la metodología de análisis de las demás preguntas.
 - o En el hallazgo N° 7, página 25, se indica que hacer referencia al monto de la pensión, no guarda relación con el contenido del principio de Universalidad, debiendo indicar la referencia a cobertura, como se establece en la página 75.
 - o En el hallazgo 8, se debería indicar que se valora mayoritariamente la presencia del principio de solidaridad, en lugar del principio en sí.
 - o En el hallazgo 10, se debería indicar que es mayoritaria la percepción de ausencia del principio de participación.
 - ✓ En la actividad N° 3 se consulta sobre las preguntas, en especial la N° 1. Se indica que esta es una evaluación del actual sistema y que las otras dicen relación con lo que se espera de un sistema previsional. Se acuerda indicar con una nota de pie de página la diferencia de planteamiento entre ellas.
 - ✓ Se sugiere que en la página 100, en relación con la nube de palabras, incorporar una nota de pie de página que dé cuenta del consenso respecto de avanzar en materia de seguridad social.
 - ✓ Páginas 112 y 113, se observa que falta la opinión de representantes de empleadores y de gobierno.
 - ✓ Se hace la consulta sobre el resumen contenido en la página 25, pues este no da cuenta de una pregunta en específico que se haya realizado a los participantes. Se indica que





- es un análisis estadístico de la consultora. Se acuerda indicar esta consideración en una nota a pie de página, con la finalidad de que se entienda adecuadamente.
- ✓ Se observa que en el resumen de la participación de la que da cuenta la página 132, se incorporara un análisis diferenciado por tipo de instituciones que expusieron.
 - ✓ Se sugiere que, en relación con los diálogos tripartitas, se indique la cantidad de personas que asistieron. Haciendo referencia a las limitaciones por aforo que muchas veces los afectó.
 - ✓ Se informa que se elaborará un informe por región de los diálogos realizados.

ACUERDO

Se acuerda por los asistentes sugerir a los miembros del CSL aprobar el informe presentado por el BID, solicitando subsanar las observaciones planteadas.

SANTIAGO, 18 de julio de 2022


Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral





ACTA QUINTA SESIÓN ORDINARIA 2022

En Santiago, a 10 de agosto de 2022, a las 16. 00 horas, se celebró la **quinta sesión ordinaria** del Consejo Superior Laboral año 2022, registrándose la asistencia presencial de la Sra. presidenta doña Silvia Silva; el señor vicepresidente don Juan Sutil Servoin; doña Jeannette Jara Roman; don Fernando Alvear Artaza, don Eric Campos Bonta; doña Claudia Sanhueza Riveros; Don Esteban Paredes Encina: don David Acuña Millahueque y don Hector Sandoval Gallegos. Participa de la sesión el Subsecretario del Trabajo don Giorgio Boccardo Bosoni.

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

I. TABLA

1. Lectura y aprobación de acta de sesiones de junio y julio
2. Presentación de Consejo Minero, la FESUMIN y la Federación Minera de Chile. No se ha enviado antecedentes a entregar previo a la sesión, salvo carta remitida.
3. Presentación de propuesta de jornada de 40 horas de CPC y CUT. No se ha enviado antecedentes a entregar previo a la sesión.
4. Varios

II. ASUNTOS TRATADOS

La presidenta indica que existen 2 actas pendientes de aprobación y que han sido remitidas. Se acuerda dar un plazo de dos días adicionales para eventuales observaciones.

1. **PRESENTACIÓN DE CONSEJO MINERO, LA FESUMIN Y LA FEDERACIÓN MINERA DE CHILE.**

La presidenta felicita a los asistentes por el día del Minero, señala que la esta invitación a participar en esta sesión surge de carta remitida el 21 de Julio a la presidenta del Consejo, por don Joaquin Villarino, presidente Consejo Minero, don Oscar Villaroel, presidente FESUMIN y don Felipe Román, presidente, Federación Minera de Chile.

Da lectura a lo solicitado en la misiva:





Las instituciones abajo firmantes solicitamos al Consejo Superior Laboral (CSL), hace ya cuatro años, que considerara la constitución de una comisión sectorial bajo su alero, tal como lo permite la legislación vigente.

Lamentablemente, por razones que desconocemos, eso no se ha podido materializar a la fecha. Nos asiste el convencimiento que una iniciativa como esa, además de legítima, podría constituirse en una instancia inmejorable para tratar los temas que preocupan a las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores del sector minero.

En razón de lo anteriormente expuesto, venimos en reiterar nuestra solicitud, esto es, que se considere la constitución de una comisión sectorial de la gran minería, integrada, entre otros, por nuestras tres organizaciones.

Estamos disponibles para reunirnos previamente con usted y/o presentar nuestra propuesta en una reunión del Consejo Superior Laboral.

La saludan atentamente,

La presidenta da la palabra a don Joaquin Villarino, quien junto con agradecer la invitación presenta a los otros asistentes, don Oscar Villaroel de FESUMIN y a don Carlos Urenda, gerente General del Consejo Minero. Mas tarde se incorpora don Felipe Roman.

El Sr. Villarino indica. quien presenta a don Oscar Villaroel de FESUMIN y a don Carlos Urenda, gerente General del Consejo Minero. Mas tarde se incorpora don Felipe Roman. que es la voluntad de estos tres estamentos de la gran minería de solicitar al CSL, la creación de una subcomisión con la finalidad de poder abordar las materias que atañen a este sector de la industria, como el Convenio 176 de la OIT y proyecto de ley de jornada de 40 horas, entre otros temas. Indican que el CSL tienen un muy buen funcionamiento y creen que esta es la instancia en donde se pueden discutir formalmente.

La presidenta antes de dar la palabra recuerda a los señores consejeros y consejeras que el artículo 21 Reglamento del CSL señala que: *"...El Consejo podrá constituir comisiones temáticas o sectoriales, en consideración a la especialidad de la materia que se someta a consideración, velando por que en la conformación de dichas comisiones se mantenga la representatividad tripartita del Consejo."*

Todos los consejeros y consejeras solicitan la palabra, dan la bienvenida a los asistentes y los felicitan por el día del Minero. Indican que felicitan la iniciativa de solicitar estos espacios de diálogo social que permitan avanzar en los temas que afectan al país con una discusión constructiva con el ánimo de avanzar.

La consejera Jara, que el gobierno está de acuerdo con la creación de una comisión, pero que ella deberá resguardar el tripartismo en su composición, sugiriendo que los representantes del Consejo minero., puedan hacer una propuesta de composición de esta instancia, así como su metodología de trabajo y temas. Don Fernando Alvear, estando de acuerdo con esta idea, indica que quizás los integrantes deberían ser representativos de todas las áreas de la minería. La consejera Sanhueza, señala que estando se acuerdo con





solicitar propuestas de composición y temas, indica que estas se deben circunscribir al área laboral y no productiva.

El Señor consejero David Acuña lamenta que durante estos 5 años el CSL, no haya recibido a los representantes de la Minería, y manifiesta su acuerdo con la creación de una instancia de trabajo, y releva que la gran minera haya buscado esta instancia de dialogo tripartito para la generación de su mesa de trabajo. En Igual sentido se manifiesta el sr. vicepresidente, manifestando la voluntad de la CPC a colaborar decididamente en esta instancia. Finalmente, el consejero Sandoval manifiesta su conformidad con la creación de la comisión.

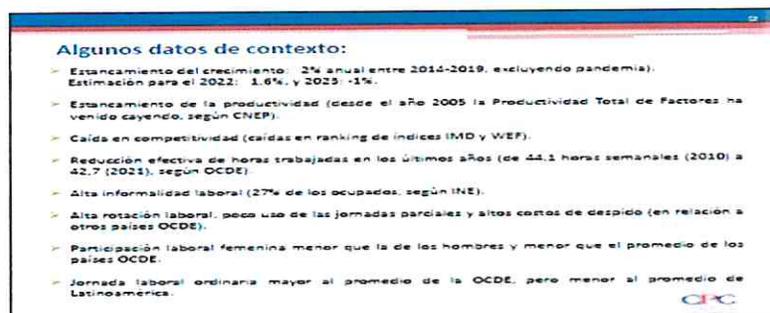
Se consulta sobre los temas que consideran puedan tratarse en es comisión temática. El Sr. Villarino junto con agradecer la acogida de su solicitud, indicad que han considerado productividad; cambios de perfiles e incorporación de mayores mujeres entre otras materias.

2. PRESENTACIÓN DE PROPUESTA DE JORNADA DE 40 HORAS DE CPC Y CUT

La presidenta da la palabra al Asesor de la CPC, don Pablo Bobic para la presentación.



1



2



3

Acuerdo de CPC y sus 6 Ramas con UNT, CAT y CTCH

- "Reducir la jornada ordinaria de trabajo de 45 a 40 horas efectivas de trabajo semanal debiera permitir que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a una mejor calidad de vida junto a sus familias.
- Es importante que la reducción de la jornada ordinaria de trabajo y el aumento de cortos para las empresas no afecte la productividad, para lo cual es necesario que las partes dialoguen y puedan pactar condiciones de adaptabilidad que permitan reordenar los tiempos de trabajo de manera acorde a las situaciones específicas de las empresas y los trabajadores.
- Es posible que las empresas no puedan reducir de manera inmediata la jornada ordinaria a 40 horas y requieran de un periodo de ajuste, por tanto, creemos necesaria una gradualidad, lo que debiera facilitar que las empresas puedan tomar resguardos organizacionales que les permitan adaptarse.
- Cada empresa es una realidad distinta no solo por su tamaño, actividad o ubicación geográfica, sino también por sus diversas formas de organización del trabajo por turnos, jornadas parciales, especiales, excepcionales y otras formas de organización. Tanto para las empresas como para los trabajadores que, debido a las particularidades de sus actividades requieren jornadas especiales y/o excepcionales, es muy importante que éstas no se vean alteradas con la aplicación de la jornada ordinaria de 40 horas semanales."

3

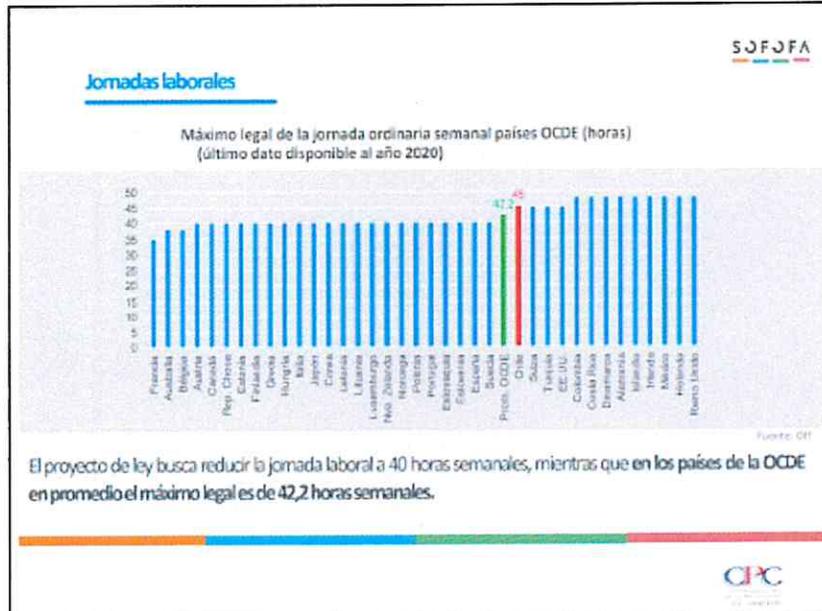
Distribución de la jornada ordinaria legal en el mundo: 138 países

Distribución de la jornada ordinaria legal en el mundo por número de horas semanales

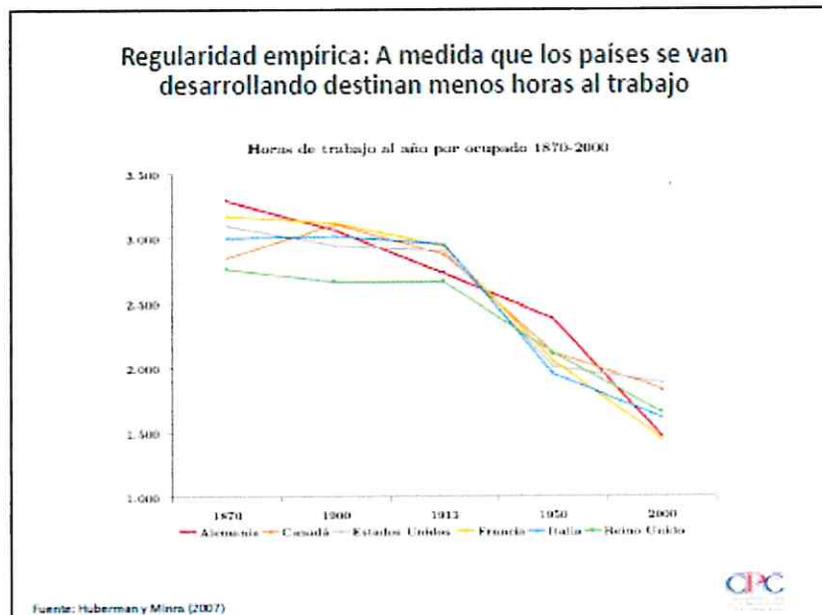
Número de horas semanales	Porcentaje
40 Horas	40.5%
45 Horas	18.2%
48 Horas	25.0%
44 Horas	16.2%
Resto	3.6%

Fuente: Elaborado en base a OIT y fuentes de información nacionales

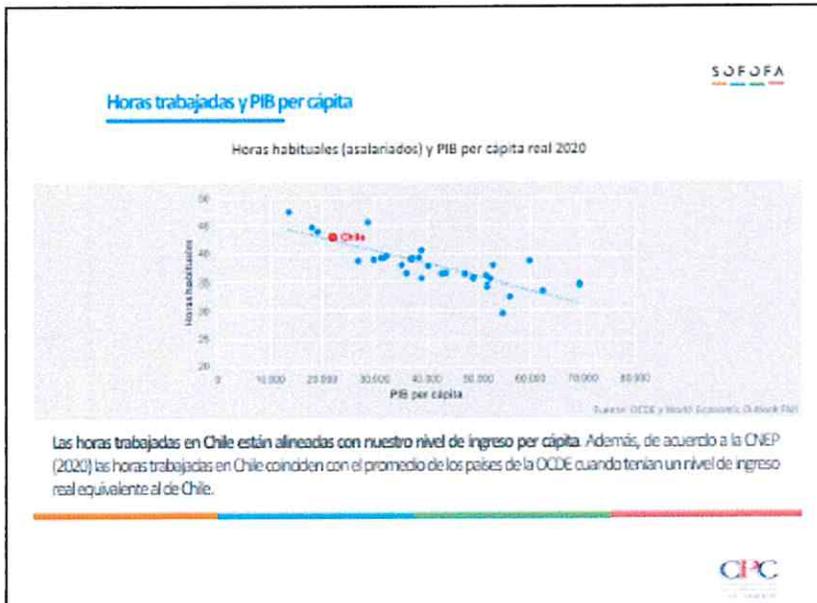
4



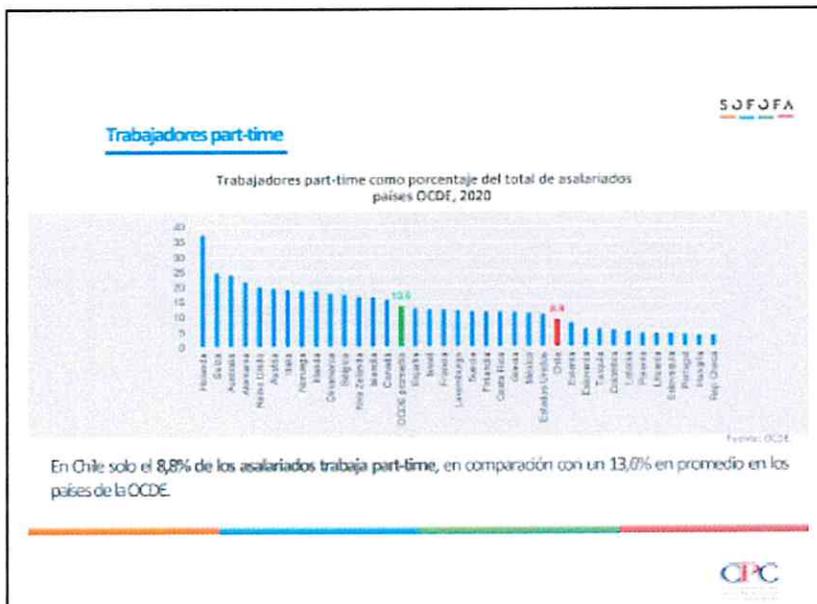
5



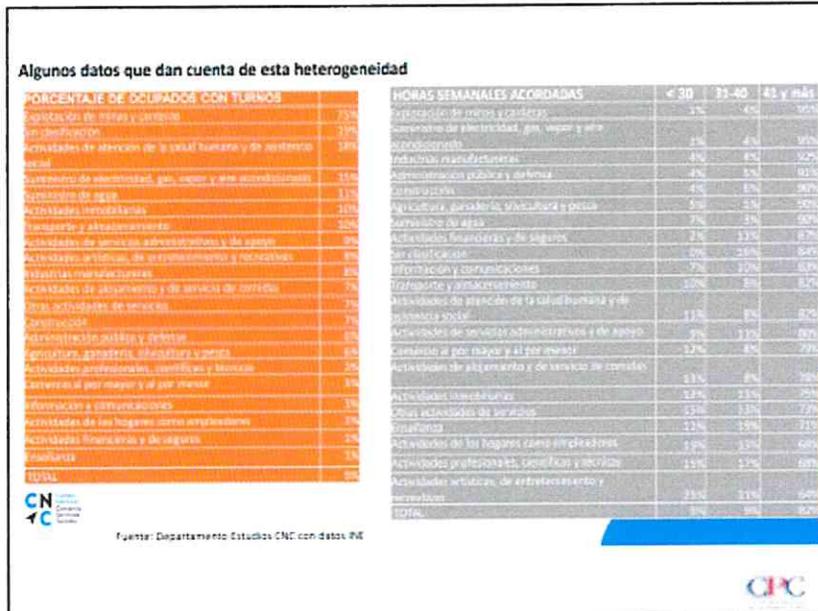
6



7



8



11

A) La duración de la jornada no incide en la productividad.

- Correlación no implica causalidad.
- Muchos factores son causa de la productividad: nivel de educación (capital humano), capacidad de innovación, transparencia de mercado, inversión, infraestructura, tecnología, entre otros.
- Ninguno de ellos por sí sólo varía la productividad, sino el conjunto de ellos.
- La productividad es la llave para el desarrollo y trae como resultados: empleos, mejores salarios, mejor calidad de vida, menos horas de trabajo.
- **Conclusión:** La disminución de jornada no conlleva mayor productividad, sino que es resultado de esta última.

12



- Es necesario equilibrar el bienestar de los colaboradores con mejoras en productividad y la corresponsabilidad.
 - Balance entre vida personal y laboral – reducción de jornada semanal apunta en la dirección correcta.
 - Políticas que promuevan una mayor corresponsabilidad.
 - Mejoras en productividad – desafío urgente
 - Esto permite incrementar el valor de la hora de trabajo, manteniendo o mejorando el salario real y sin alterar el nivel de empleo.
 - El desafío es importante para Chile, que aun tiene un rezago relevante:
 - GDP por hora trabajada en Chile (2020): US\$ 30
 - GDP por hora trabajada OCDE (2020): US\$ 54
- La tendencia en el mundo es avanzar en mayores niveles de flexibilidad, como políticas que benefician a los trabajadores y aseguran el funcionamiento de la banca.
 - Actuales pactos de adaptabilidad de jornada son un avance, pero aun tienen rigideces. En la práctica hay pocos pactos suscritos.
 - En la banca, una alternativa pendiente es lograr diferir horarios de entrada/salida bajo modalidad de teletrabajo. Adicionalmente, con esquemas de jornadas promedio sobre periodos más amplios se pueden resolver casos específicos de la banca: continuidad en seguridad fiscal, modelos de contact center –que tienen cargas de demanda estacionales y concentradas en ciertos horarios, equipos de prevención de fraude y ciberseguridad, etc.
- Por tanto, es necesario evaluar medidas de adaptabilidad, como los indicados por la propia OIT, plazo de vigencia y gradualidad, que permitan obtener los beneficios esperados, y mitigando los efectos indeseados en el mercado laboral.



13

¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Recomendación N°116, sobre la reducción de la duración del trabajo.

Debe tenerse en cuenta: “grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país para proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, pellgren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores.”



14

¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la duración del trabajo.

El principio de reducción progresiva podrá aplicarse por etapas espaciadas en el tiempo o que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional o cualquier otra fórmula que resulte más apropiada a condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.



15

Dentro de las modalidades de aplicación:

Recomendación N°116,
sobre la reducción de la duración del trabajo.

- "Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule en base a un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen" (12)
- Podrán autorizarse "excepciones a la duración normal del trabajo, (c) en forma periódica, (f) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas." (13)
- Respecto a las Horas Extraordinarias: "Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado." (17)



16



banca

➤ OIT (2019) reconoce y recomienda incorporar medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo, como elementos que benefician tanto a trabajadores y empleadores:

- Horarios escalonados de entrada y salidas
- Semanas de trabajo comprimidas (ej. 4x3)
- Sistema de promedio de horas, incluidas las horas anualizadas
- Reducción de jornadas en tiempos de crisis (protección del empleo).
- Sistema de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado ("banco de horas")

CFTC

17

18

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

1.- GRADUALIDAD: La reducción de 3 horas de la jornada laboral ordinaria aprobada el año 2001 -de 48 a 45 horas semanales- se implementó de manera gradual en 4 años. Siguiendo esa experiencia así como la práctica legislativa comparada, reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas debería al menos contar con una gradualidad de 5 años.

2.- ADAPTABILIDAD: Es importante permitir que las partes puedan acordar adaptabilidades que, sin precarizar el empleo y respetando tope máximo de horas diarias, consideren la heterogeneidad de las personas (estudiantes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad) y las empresas (estacionalidad, shocks temporales, realidad del rubro). Ejemplos de adaptabilidades:

- Que la jornada de 40 horas se calcule en base a promedios mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.
- Que las partes puedan libremente pactar bloques de horarios de entrada y salida, que permitan diferir la entrada o la salida del trabajo en hasta 3 horas.
- Agregar la jornada laboral ordinaria de 4 días, como alternativa adicional a las jornadas de 5 y 6 días.
- Que las partes puedan convenir reducción de las jornadas en tiempos de crisis.
- Que las partes puedan pactar una bolsa de horas, compensables durante el año.

CFTC

18

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

3.- EXCEPTUAR A LAS JORNADAS ESPECIALES Y EXCEPCIONALES: Hay actividades de las empresas que, debido a la particularidad de sus procesos productivos, requieren de jornadas especiales y excepcionales, como son aquellas que deben operar de manera continua y en lugares aislados. En esos casos, tanto para los trabajadores como para las empresas, es muy importante que éstas no se vean alteradas por la reducción de la jornada laboral ordinaria.

4.- NO ALTERAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA PARCIAL: La jornada parcial es aquella no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, hoy equivalente a un máximo de 30 horas de trabajo semanal. Si al reducir la jornada laboral ordinaria no se modifica el art. 40 bis del Código del Trabajo, la jornada parcial se verá reducida a un máximo de 26,6 horas. Esta reducción de la jornada parcial no contribuye a aumentar la calidad de vida y remuneraciones de los trabajadores, ni tampoco a un mayor uso de esta modalidad de contratación por parte de quienes tienen menos disponibilidad de tiempo para emplearse de manera formal.

Propuestas para implementar la reducción de la jornada laboral:

5. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN EL TRABAJO: La reducción de la jornada laboral debe ser acompañada de políticas públicas que faciliten y favorezcan la capacitación y la formación en el trabajo en las nuevas habilidades que los cambios tecnológicos nos exigen hoy y en el futuro. Se debe asegurar los mecanismos y recursos necesarios para la reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras, que permitan estar preparados para los avances tecnológicos y de automatización que la industria moderna necesita.

21

Reducción de la Jornada Laboral y Productividad Análisis y Propuestas

MUCHAS GRACIAS

21

22

S O F O F A

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medios de adaptabilidad
Holanda	Máx. 12 horas diarias y 60 horas a la semana. No se puede exceder de 48 horas semanales promedio en 16 semanas ni 57 horas promedio en 4 semanas (incluidas horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 16 semanas.
Dinamarca	Máx. 48 horas semanales promedio, en un periodo de 4 meses (incluyendo horas extraordinarias).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 meses.
Alemania	Máx. diario de 8 horas (48 horas en semana laboral que se distribuye en 6 días).	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 6 meses o 24 semanas.
Suiza	Máx. semanal 45 horas para los trabajadores industriales, personal de oficina, técnicos y personal de ventas y de 50 horas para el resto de los trabajadores. No existen límites de jornada diaria.	Bolsas anuales de 170 y 140 horas extraordinarias para trabajadores con jornadas semanales de 45 y 50 horas, respectivamente. Solo se paga con recargo (25%) las horas extraordinarias que excedan de 60 horas al año.
Suecia	Máx. 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 semanas. Por acuerdo colectivo, se puede extender hasta 12 meses. Bolsas de horas extra. Fuente: Elaboración propia.

22

23

S O F J F A

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medios de adaptabilidad
Irlanda	Máximo de 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extraordinarias, en un periodo de 4 meses o de 6 meses en caso de la industria de energía, gas, electricidad, salud, agricultura o sectores donde tienen periodos peak en ciertas épocas del año.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 4 o 6 meses. Por acuerdo colectivo se permite aumentar el periodo de referencia en hasta 12 meses con aprobación de la autoridad administrativa.
Luxemburgo	Máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio en 6 meses. En el caso de sectores con periodos peak en ciertas épocas del año, se puede acordar por contrato colectivo un máx. diario hasta por 12 horas y un máx. semanal hasta por 60 horas.
Noruega	Máx. 9 horas diarias y 40 horas semanales.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de hasta 52 semanas, por acuerdo individual. Bolsas de horas extraordinarias.
Suecia	Máximo de 8 horas diarias y 38 horas a la semana.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 1 año, ya sea por reglamento interno de la empresa, o bien, por contrato colectivo. Fuente: Elaboración propia

23

24

S O F J F A

Anexo 2: Jornadas promedio y bolsas de horas extra en Europa

País	Jornada legal	Medios de adaptabilidad
Islandia	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo horas extra, en un periodo de 4 meses.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 4 meses. Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 6-12 meses.
Finlandia	Máx. 8 horas diarias y 40 horas a la semana.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 4 semanas. Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Bolsas de horas extra anuales.
Reino Unido	Máx. 48 horas semanales promedio, incluyendo las horas extra, en un periodo de 17 semanas.	Límite máx. de jornada se calcula en base al promedio de 17 semanas. Por acuerdo colectivo se puede extender a hasta 52 semanas. Por acuerdo individual, se permite acordar quedar excepciones del máx. semana, ya sea indefinidamente o por un periodo determinado.
Australia	Máx. 38 horas a la semana.	Por acuerdo individual, colectivo o por disposición de la ley que rija un determinado sector o actividad, se permite a la empresa promover el máximo semanal por un periodo de hasta 26 semanas.
Croacia	Máx. 40 horas ordinarias a la semana.	Límite máx. de 48 horas semanales (incluyendo horas extra) promedio en 4 meses.

Fuente: Elaboración propia

24

25

Informe Final de la Mesa Técnica sobre Calidad de Vida y Reducción de Jornada Laboral de Diciembre de 2019:

a. Adaptabilidad (propuestas de mayoría):

- Establecer la duración de la jornada ordinaria de trabajo sobre la base de un sistema de promedio de 40 horas, calculado en un período de referencia mensual como régimen por defecto en el Código del Trabajo, como es el caso en la mayoría de los países OCDE.
- Mantener los resguardos o límites aplicables a la duración y distribución de jornada de trabajo mensualizada: (i) Jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas; (ii) Máximo de 6 días de trabajo semanal, seguido de 1 día de descanso; (iii) Medidas de fiscalización especiales.
- Ampliar con acuerdo colectivo el período de referencia mensual a los siguientes: (i) Con una afiliación sindical igual o superior al 30%: Extensión del período de referencia: hasta su cuatrimestralización, además de la jornada pasiva y banco de horas; (ii) Con una afiliación sindical igual o superior al 50%, extensión del período de referencia conforme acuerden las partes, además de otros aspectos de autonomía de negociación; (iii) Si no existe sindicato, se podrá ampliar el período de referencia hasta un cuatrimestre, en la medida en que exista acuerdo del 50% o más del total de las y los trabajadores de la empresa.

b. Gradualidad (propuesta de mayoría):

- Que la entrada en vigencia de la rebaja de jornada de 45 a 40 horas promedio semanal debe aplicarse gradualmente, sin hacer distinciones en base al tamaño de la empresa, totalizando dicha rebaja en un plazo de 3 años.



25

Terminada la presentación el subsecretario Boccardo indica que esta presentación no solo formara parte de los antecedentes del CSL, sino que también del informe de las mesas técnicas de 40 horas realizadas por la Subsecretaría.

La presidente del CSL, da la palabra al consejero Acuña para la presentación de la Central Unitaria de Trabajadores para presentación sobre Proyecto de Ley de reducción de jornada Laboral a 40 horas



Exposición CUT

Iniciativa 40 horas

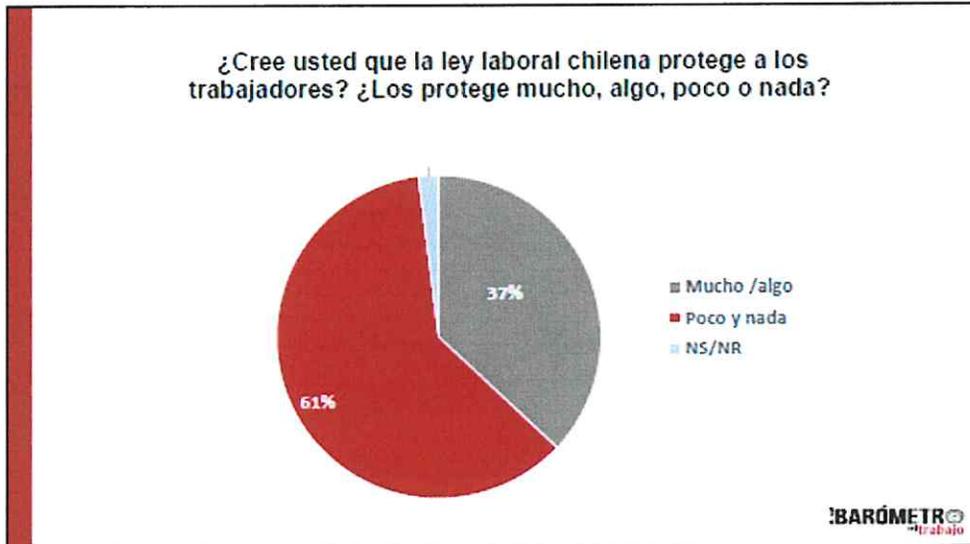
1



Cambios en el trabajo

- Enfrentamos profundos cambios en los modos de producción que junto con una ingente incorporación de la tecnología, aumenta los índices de intensidad laboral.
- Esta situación sumado a los bajos salarios, impacta en la subjetividad de los y las trabajadoras sobre el *trabajo, estableciendo una baja valoración sobre el trabajo.*

2



3



Contexto

- Una ciudadanía que valora la idea mejorar su calidad de vida a través de la reducción de la jornada laboral .
- No existe una posición maximalista en la cantidad de horas que será rebajada.

4



5



6



Ideas bases para una propuesta de 40 horas

- Hay una posición transversal favorable a reducir la jornada laboral.
- La rebaja de horas en la jornada laboral NO debe considerar Flexibilidad.
- Esta rebaja en la jornada laboral NO debe implicar una rebaja en las remuneraciones .

Las particularidades que existen en algunas industrias y que han sido acordadas entre los sindicatos y los empleadores. Por ejemplo, las jornadas excepcionales.

- Gradualidad vinculada al impacto positivo en la calidad de vida de las personas. Para ello debemos revisar la experiencia internacional en la implementación de este tipo de política pública. Dicha transición de una jornada a otra, debe ser justa en materia de derechos laborales y asegurando el criterio de mejorar de manera efectiva la calidad vida.

7



• Responsabilidad de las contrapartes (sindicatos y empleadores)

Enfrentamos un proceso donde la organización de la producción y del trabajo están en permanente cambio. Creemos que la forma de abordar esas nuevas condiciones, es a través del diálogo y negociación entre el sindicato y el empleador.

Partamos por casa

- Creemos que la gradualidad debe aplicarse en aquellas industrias que presentan dificultades para la adaptación a la rebaja de la jornada.
- En este sentido, valoramos la certificación 40 horas, que permite que aquellas empresas que tienen capacidad y voluntad de implementarla, lo puedan hacer de una vez.
- Así, esperamos que en las empresas públicas se pueda aplicar la rebaja de jornada, dada la prioridad que le ha dado el gobierno en su programa y la ciudadanía a esta política pública.

8

Terminada la exposición, la señora presidenta da la palabra y se abre debate entre los consejeros y consejeras.



La consejera Jara agradece la exposición tanto de la CPC como de la CUT, indica que estos espacios relevar la importancia de las instancias de dialogo social y la actoria de los gremios y sindicatos. El consejo Acuña sugiere a la mesa, invitar a la Comisión de productividad a una sesión del CSL, sugerencia que con la cual concuerda el consejero Alvear. Al respecto la consejera Jara indica que la comisión de productividad tiene un compromiso de generar una agenda sobre la materia, por lo cual sugiere que la invitación al CSL se produzca luego de dicho lanzamiento.

La consejera Sanhueza indica que compartir datos en materia de productividad de otro país es muy útil, sin embargo, se deben considerar temas y realidades específicas de cada país, como negociaciones colectivas por rama, que dar un marco de negociación máxima como es el caso de Alemania, así como la presencia de tecnologías de punta. Por ello las estadísticas sobre jornada y productividad si bien es un dato importante para analizar, no son comparables para un resultado. La consejera Jara sugiere que el tema de la productividad por el CSL sea tratado en materia de capacitaciones y/o certificaciones, en materia de empleabilidad.

VARIOS

1. El subsecretario Boccardo solicita la palabra y señala que se requiere solicitar al CSL de su aprobación de estos informes que fueron remitidos para sus observaciones el día 20 de junio del presente, que hacen referencia a: Están atrasados.
 - ✓ Aprobación de propuesta de informe sobre Ley 21.165 que establece jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.
 - ✓ Informe Anual de Actividades Consejo Superior Laboral 2021.
2. La ministra de fe del CSL, solicita la palabra para observar al consejo que por reglamento no se considera el reemplazo de los consejeros designados, y que conforme a las reglas de la buena fe que ha imperado el funcionamiento del consejo estos reemplazos han sido aceptados. Sin embargo, las actas deben ser suscritas por los consejeros titulares.

ACUERDOS

PRIMERO: Dar por aprobadas las actas de 23 de junio y 18 de julio si al día viernes 12 de agosto no son recibidas observaciones por los consejeros y consejeras.

SEGUNDO: Aprobar la creación de una comisión temática minera el interior del Consejo superior laboral, solicitando a los representantes del Consejo Minero, la FESUMIN y la Federación Minera de Chile una propuesta de integración de carácter tripartita, temas a tratar y la metodología de trabajo.





TERCERO: Dar por aprobados Informe sobre Ley 21.165 que establece jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores e Informe Anual de Actividades Consejo Superior Laboral 2021, si al día viernes 12 de agosto del presente no se reciben observaciones por las consejeras y consejeros.

Siendo las 18.30 horas y no habiendo otro tema que tratar, la presidenta levanta la sesión.



SILVIA SILVA SILVA
PRESIDENTA



JUAN SUTIL SERVOIN
VICEPRESIDENTE



ESTEBAN PUENTES ENCINA
CONSEJERO



JEANNETTE JARA ROMAN
CONSEJERA



DAVID ACUÑA MILLAHUEQUE
CONSEJERO





FERNANDO ALVEAR ARTAZA
CONSEJERO



HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS
CONSEJERO



ERIC CAMPOS BONTA
CONSEJERO

CLAUDIA SANHUEZA RIVEROS
CONSEJERA



Andrea Soto Araya
Ministro de fe Consejo Superior Laboral

