



Informe de Resultados

Consulta Ciudadana Virtual sobre Comités Bipartitos de Capacitación

2025

Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales
Subdirección del Trabajo

Marzo, 2025

Índice

I. Introducción	3
II. Metodología	3
III. Principales resultados.....	4
a) Caracterización sociodemográfica y sociolaboral	4
1. Edad.....	4
2. Identidad de género	5
3. Nacionalidad	5
4. Pertenencia a pueblo indígena, originario o tribal.....	6
5. Ubicación Laboral	6
6. Rama de actividad económica.....	7
7. Existencia de sindicato en lugar de trabajo	8
8. Categoría laboral	9
9. Tipo de contrato	9
10. Participación en sindicatos	10
b) Sobre Comités Bipartitos de Capacitación	10
1. Conocimiento sobre funciones Comités Bipartitos de Capacitación	11
2. Conocimiento sobre composición de CBC	12
3. Conocimiento sobre constitución obligatoria CBC.....	13
4. Existencia en empresa de Comité Bipartito de Capacitación (CBC)	15
5. Participación en el Comité Bipartito de Capacitación (CBC) de la empresa	17
6. Conocimiento sobre el rol de la DT en la fiscalización de CBC	18
7. Conocimiento sobre la obligación de registrar el acta de constitución del CBC en la DT 19	19
8. Conocimiento de que no realizar registro del CBC expone a multas.....	19
9. Participación en capacitaciones	20
10. Percepción de accesibilidad para realizar denuncias ante la Inspección del trabajo	21
11. Principales barreras para la constitución y funcionamiento de los CBC.....	22
12. Recomendaciones para la DT en relación a los CBC	22
IV. Conclusiones	23
V. Glosario	25
VI. Referencias	26
VI. Anexo	27

I. Introducción

El presente informe tiene como objetivo dar cuenta de los principales resultados de la Consulta Ciudadana Virtual sobre Comités Bipartitos de Capacitación realizada por la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales de la Dirección del Trabajo, entre el 30 de diciembre de 2024 y el 27 de enero de 2025, cuyo público objetivo fueron empleadores/as y trabajadores/as del sector privado.

Un Comité Bipartito de Capacitación es una forma de organización obligatoria para todas aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Siendo las funciones de este comité acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación (Ley 19.518, 1997).

En el marco del convenio celebrado durante el año 2024 entre la Dirección del Trabajo (DT) y Servicio Nacional de Capacitación (SENCE), se determinó realizar una Consulta Ciudadana Virtual para identificar brechas de conocimiento y cumplimiento sobre los Comités Bipartitos de Capacitación, contribuyendo así a la focalización de esfuerzos de fiscalización por parte de la DT.

Asimismo, la realización de esta consulta se enmarca en lo estipulado en la Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo, la cual establece que la Consulta Ciudadana corresponde a uno de los cinco mecanismos de Participación Ciudadana del Servicio, a través del cual se someten a consideración de la ciudadanía temas de interés público que digan relación con el quehacer institucional del Servicio. (Resolución 2.000-19.698, 2024).

II. Metodología

Esta Consulta Ciudadana se realizó de manera virtual a través de la plataforma “Forms Office” desde el día 30 de diciembre de 2024 al 27 de enero de 2025, contando con una duración de 28 días.

La consulta fue dirigida a empleadores/as y trabajadores/as del sector privado, siendo difundida por las redes sociales de la Dirección del Trabajo y el sitio web del servicio a través de un banner en la página principal. Además, fue difundida a través de las y los miembros del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de la DT, sindicatos de trabajadores/as y distintas organizaciones de empleadores/as.

La Consulta constó de 23 preguntas, de las cuales 20 fueron de opción múltiple con única respuesta y 3 de opción múltiple con múltiples respuestas. El cuestionario fue dividido en tres secciones: Consentimiento, Caracterización sociodemográfica y sociolaboral y preguntas respecto a los Comités Bipartitos de Capacitación.

Algunas preguntas fueron enlazadas a otras de acuerdo a las respuestas de las personas participantes, por lo que el total de preguntas a responder pudo variar entre un/a participante

y otro/a. En este sentido, es importante señalar que hubo 2 preguntas dirigidas exclusivamente a trabajadores/as (tipo de contrato de trabajo y participación en sindicato).

La consulta fue respondida por 1223 personas, de las cuales 1196 dieron su consentimiento para participar. Sin embargo, hubo 4 participantes que no se encontraban dentro del público objetivo; por tanto, para efectos de este informe, los datos que se expondrán a continuación se calcularon de acuerdo a una muestra no representativa de 1192 personas. Cabe destacar que esta consulta no busca extrapolar los resultados al total de la población, por lo que los resultados que se exponen a continuación solo corresponden a las opiniones y percepciones de quienes participaron en la consulta. Sin embargo, a pesar de que los resultados de esta consulta no son generalizables, permitirán una aproximación a la identificación de desafíos para el Servicio, así como a la planificación a corto y mediano plazo de la Dirección del Trabajo en esta materia.

III. Principales resultados

a) Caracterización sociodemográfica y sociolaboral

Esta sección tuvo por objetivo realizar una caracterización de las personas que respondieron la consulta en términos sociales, a través del conocimiento de la edad, género, nacionalidad y pertenencia a un pueblo indígena, originario o tribal. Además, se buscó conocer sus características sociolaborales a través de la identificación de su categoría, la ubicación de su trabajo, la rama de actividad económica a la que pertenece su empresa y la existencia o no de sindicato en la empresa donde trabaja.

1. Edad

En términos etarios, 388 de las personas que respondieron la consulta se encuentran entre los 45 y 54 años, lo que equivale a un 32.4%, siendo este el grupo etario con mayor presencia en la consulta; posteriormente se encuentra el grupo de 35 a 44 años, con un 27.3%; y luego el grupo entre 55 y 64 años, con un 23% de participación (ver Tabla 1).

Las personas con menor participación son aquellas que se encuentran entre 65 años o más, con un 6%, y aquellos que tenían entre 18 y 24 años, con un 1% (ver Tabla 1). La baja participación de estos grupos etarios puede deberse a que se encuentran finalizando su vida laboral o bien comenzándola.

Tabla 1.

Participación en consulta según Grupo etario

Grupo etario	n	%
Entre 18 y 24 años	8	0.6%

Entre 25 y 34 años	127	10.7%
Entre 35 y 44 años	325	27.3%
Entre 45 y 54 años	386	32.4%
Entre 55 y 64 años	275	23%
65 años o más	71	6%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

2. Identidad de género

Al consultar por la identidad de género, 620 participantes se identifican con el género femenino, lo que equivale a un 51.8%; mientras que 568 personas se identifican con el género masculino, correspondiendo al 47.5% (ver Tabla 2). El 0.5% de las personas consultadas prefiere no decirlo y un 0.2% se identifica con el género no binario (ver Tabla 2).

Tabla 2.

Participación en consulta según Identidad de género

Identidad de género	n	%
Femenino	618	51.8%
Masculino	566	47.5%
No binario	2	0.2%
Prefiero no decirlo	6	0.5%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

3. Nacionalidad

Respecto a la nacionalidad, el 96.7% de las personas participantes indica ser de nacionalidad chilena y un 1.5% señala ser de nacionalidad venezolana. Respecto al 1.8% restante, este lo componen personas de nacionalidad peruana, haitiana, colombiana, boliviana y otras (ver Tabla 3).

Tabla 3.

Participación en consulta según Nacionalidad

Nacionalidad	n	%
Chilena	1153	96.7%
Venezolana	18	1.5%

Peruana	3	0.3%
Haitiana	1	0.1%
Colombiana	8	0.7%
Boliviana	4	0.3%
Otras	5	0.4%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

4. Pertenencia a pueblo indígena, originario o tribal

Al consultar por la pertenencia a algún pueblo indígena, originario o tribal, el 86.2% de las personas indica no pertenecer a ninguno, frente a un 13.8% que señala pertenecer a un pueblo indígena, originario o tribal (ver Tabla 4).

Tabla 4.

Pertenencia a un pueblo indígena, originario o tribal

Pertenencia a un pueblo indígena, originario o tribal	n	%
Sí	165	13.8%
No	1027	86.2%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

5. Ubicación Laboral

A partir de la información obtenida, se puede indicar que la consulta contó con participación a lo largo de todo el territorio nacional, contando con respuestas de las 16 regiones de nuestro país. La mayor participación se observa en la Región Metropolitana con un 36%, siendo seguida por la Región de Valparaíso (11%) y la Región Los Lagos (6%) (ver Tabla 5).

Por el contrario, la menor participación se observa en las regiones de Tarapacá, Atacama, Araucanía y Los Ríos con una participación de un 2% y en la Región de Aysén con un 1% (ver Tabla 5).

Tabla 5.

Participación en consulta según Región

Regiones	n	%
Arica y Parinacota	40	3%

Tarapacá	25	2%
Antofagasta	64	5%
Atacama	25	2%
Coquimbo	43	4%
Valparaíso	128	11%
Metropolitana	431	36%
O'Higgins	92	8%
Maule	48	4%
Ñuble	33	2%
Biobío	97	8%
Araucanía	27	2%
Los Ríos	19	2%
Los Lagos	72	6%
Aysén	15	1%
Magallanes y de la Antártica Chilena	33	3%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

6. Rama de actividad económica

A partir de las respuestas se puede observar que la consulta fue respondida por trabajadores/as y empleadores/as provenientes de una amplia diversidad de empresas que realizan variadas actividades económicas. Se identifica “Otras actividades de servicio”¹ como la actividad económica con mayor presencia entre los consultados con un 18.6%.

Actividades económicas vinculadas a la “Enseñanza” se posicionan en segundo lugar con un 13.6% (ver Tabla 6). Mientras que “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”², es la actividad con menor presencia dentro de quienes respondieron la consulta, con un 0,3% (ver Tabla 6).

Tabla 6.

Participación en consulta según Rama de actividad económica

Rama actividad económica	n	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	79	6.6%

¹ Esta categoría “comprende las actividades de asociaciones, reparación de computadores, de efectos personales, enseres domésticos y diversas actividades de servicios personales no clasificadas en otra parte” (Instituto Nacional de Estadística, 2012, p.347).

² Comprendidas como actividades vinculadas a organizaciones internacionales como Naciones Unidas, Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, entre otras (Instituto Nacional de Estadísticas, 2012)

Explotación de minas y canteras	75	6.3%
Industrias manufactureras	110	9.2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	18	1.5%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	17	1.4%
Construcción	39	3.3%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	105	8.8%
Transporte y almacenamiento	61	5.1%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	26	2.2%
Información y comunicaciones	18	1.5%
Actividades financieras y de seguros	11	0.9%
Actividades inmobiliarias	11	0.9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	39	3.3%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	37	3.1%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	32	2.7%
Enseñanza	166	13.9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	94	7.9%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	17	1.4%
Otras actividades de servicios	222	18.6%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	5	0.4 %
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	3	0.3 %
Sin respuesta	7	0.6%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

7. Existencia de sindicato en lugar de trabajo

Respecto a la existencia o no de sindicatos en su lugar de trabajo, 934 personas indican que existe un sindicato en su empresa, lo que equivale a un 78.3%. Por otro lado, 250 personas responden que no existe sindicato en su empresa, lo que representa un 20.7% de las respuestas

(ver Tabla 7). A partir de estos resultados, se puede inferir que los métodos de difusión de la consulta alcanzaron principalmente a personas vinculadas a sindicatos. Alternativamente, podría ser que aquellas personas sindicalizadas, o con mayor interés en los temas relacionados con los sindicatos, tuvieron una mayor motivación para participar en la consulta. Es importante considerar que, sin un análisis más detallado sobre el acceso y la representación de la muestra, estas inferencias deben ser tomadas con cautela.

Tabla 7.

Existencia de sindicato en empresa

¿Existe sindicato en su empresa?	n	%
Sí	933	78.3%
No	247	20.7%
No lo sé	12	1%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

8. Categoría laboral

La categoría laboral hace referencia a la clasificación de las personas dentro de una empresa de acuerdo a su rol o función; en este caso, se consideraron dos tipos de categoría laboral: trabajador/a del sector privado y empleador. De las personas consultadas, el 90% indica ser un trabajador o trabajadora del sector privado, mientras que 122 personas, cifra que representa el 10%, indica ser empleador o empleadora (ver Tabla 8).

Tabla 8.

Participación en consulta según Categoría laboral

Categoría laboral	n	%
Empleador/a	122	10%
Trabajador/a del sector privado	1070	90%
Total	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

9. Tipo de contrato

Esta pregunta fue dirigida exclusivamente a trabajadores y trabajadoras, por lo que se contabilizaron 1.070 respuestas. La gran mayoría de los/as consultados/as (88,9%) indicó tener un contrato indefinido, lo que sugiere una mayor estabilidad laboral en el grupo. En contraste, los contratos por obra o faena fueron seleccionados solo por un pequeño porcentaje

de los/as participantes (0,8%), lo que podría reflejar una menor presencia de esta modalidad en el grupo consultado (ver Tabla 9).

Es importante tener en cuenta que los resultados podrían estar influenciados por la composición de la muestra, por lo que no se debe asumir que estos datos sean representativos de todas las modalidades de contratación en el ámbito laboral.

Tabla 9.

Participación en consulta según Tipo de contrato

Tipo de contrato	n	%
Contrato indefinido	951	88.9%
Contrato a plazo fijo	53	5%
No tengo contrato	29	2.7%
Convenio de prestación de servicios (trabajo a honorarios)	28	2.6%
Contrato por obra o faena	9	0.8%
Total	1070	100%

Fuente: Elaboración propia

10. Participación en sindicatos

Al igual que la pregunta anterior, esta fue dirigida solo a trabajadores y trabajadoras, por lo que el grupo consultado fue de 1070 personas, de las cuales el 76% indicó estar solo afiliadas a un sindicato o ser dirigente sindical, mientras que el 24% indicó no pertenecer a ningún sindicato (ver Tabla 10).

Tabla 10.

Distribución de respuestas según Participación en sindicatos

Participación en sindicato	n	%
Sí, soy dirigente sindical	703	66%
No, no pertenezco a ningún sindicato	257	24%
Sí, pertenezco a un sindicato	110	10%
Total	1070	100%

Fuente: Elaboración propia

b) Sobre Comités Bipartitos de Capacitación

Este apartado tuvo por objetivo recabar información sobre el conocimiento de los/as participantes respecto a los Comités Bipartitos de Capacitación.

Para poder obtener un mayor detalle de las respuestas, estas fueron desglosadas según el género de las personas participantes, o bien, por su situación laboral.

1. Conocimiento sobre funciones Comités Bipartitos de Capacitación

Al consultar “¿Usted conoce cuáles son las funciones de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC)?”, el 44.3% señala conocer sus funciones, siendo seguido por un grupo correspondiente al 30.7% que indica conocer solo algunas funciones. En el porcentaje restante (25%) se encuentra el grupo que no conoce las funciones del CBC (ver Tabla 11).

Al revisar las respuestas según identidad de género, se observa que existen algunas diferencias porcentuales en el conocimiento de las funciones del CBC (ver Tabla 11). Un 47.6% de personas identificadas con el género masculino indica conocer las funciones de los CBC, frente a un 41.6% de personas de género femenino. Una diferencia similar existe en el desconocimiento de las funciones, en donde el 28.5% de personas que se identifican con el género femenino indica desconocer las funciones de los CBC, mientras que entre quienes se identifican con el género masculino existe un 21.4% de desconocimiento.

Tabla 11.

Conocimiento de las funciones del CBC según género

Identidad de género	Sí		Solo algunas funciones		No		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Femenino	257	41.6%	185	29.9%	176	28.5%	618	100%
Masculino	268	47.3%	177	31.3%	121	21.4%	566	100%
No binario	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%
Prefiero no decirlo	3	50%	3	50%	0	0%	6	100%
Total	528	44.3%	366	30.7%	298	25%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

En relación al conocimiento de funciones de un CBC según la categoría laboral de la persona consultada, en la Tabla 12 se puede visualizar que, existen algunas diferencias porcentuales entre los distintos grupos. Así, se puede observar una diferencia en el porcentaje de conocimiento entre empleadores/as y trabajadores, con un 41% y 44.7% respectivamente, siendo el conocimiento de los/as trabajadores ligeramente superior.

Existe una brecha mayor respecto al conocimiento de solo algunas funciones, con un 26.2% para empleadores/as y un 31.2% para trabajadores/as (ver Tabla 12).

Por último, en relación al desconocimiento de las funciones de los CBC, un 32.8% de los /as empleadores señala no conocer las funciones, mientras que en el caso de los/as trabajadores/as la cifra es de un 24.1%, visualizándose de esta forma la mayor brecha dentro de las opciones presentadas (ver Tabla 12).

Se puede observar así que entre las personas que respondieron la consulta, existe una mayor proporción de trabajadores/as que conocen las funciones de los CBC, mientras que, en el grupo de empleadores, existe una mayor proporción de personas que no conocen las funciones de los CBC. Es importante resaltar este último antecedente, ya que es el empleador/a el principal responsable de cumplir con la normativa, por lo que elevados porcentajes de desconocimiento podría implicar, eventualmente, un mayor incumplimiento a la norma.

Tabla 12.

Conocimiento de las funciones del CBC según categoría laboral

Categoría laboral	Sí		Solo algunas funciones		No		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Soy empleador	50	41%	32	26.2%	40	32.8%	122	100%
Soy trabajador	478	44.7%	334	31.2%	258	24.1%	1070	100%
Total	528	44.3%	366	30.7%	298	25%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

2. Conocimiento sobre composición de CBC

Al consultar “¿Sabía usted que los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) se deben constituir con representantes tanto del empleador como de los trabajadores?”, un 77% del total de los/as participantes indica conocer que estos deben ser constituidos por representantes de ambos grupos; por el contrario, un 23% indica no conocer dicho antecedente (ver Tabla 13).

Al examinar el detalle de las respuestas según categoría laboral, se puede observar que una proporción mayor de trabajadores/as (77.8%) tiene conocimiento de la conformación de los CBC en comparación al grupo de los/as empleadores/as (70.5%). En esta línea, un porcentaje mayor de empleadores (29.5%) indica no tener conocimiento de dicha información, frente a un 24.1% de desconocimiento por parte de los/as trabajadores/as (ver Tabla 13). Este dato es cobra relevancia debido a que el desconocimiento de esta información por parte de los/as empleadores/as podría contribuir al incumplimiento de la norma.

Tabla 13.

Conocimiento sobre composición de CBC según categoría laboral

Categoría laboral	Sí		No		Total	
	n	%	n	%	n	%
Soy empleador/a	86	70.5%	36	29.5%	122	100%

Soy trabajador/a del sector privado	832	77.8%	238	22.2%	1070	100%
Total	918	77%	274	23%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

Al revisar el detalle de respuestas según identidad de género, se puede visualizar que, del total de respuestas por género, las personas identificadas con el género masculino cuentan con un mayor porcentaje de conocimiento sobre la composición de los CBC, con un 81%, mientras que las personas identificadas con el género femenino cuentan con un 73% de conocimiento (ver Tabla 14).

En relación al desconocimiento de la composición de los CBC, se observa que las personas identificadas con el género masculino tienen un menor porcentaje de desconocimiento con un 19%. Las personas identificadas con el género femenino en cambio, cuentan con un porcentaje superior de desconocimiento, correspondiente al 27% (ver Tabla 14).

Tabla 14.

Conocimiento sobre composición de los CBC según identidad de género

Identidad de género	Si		No		Total	
	n	%	n	%	n	%
Femenino	451	73%	167	27%	618	100%
Masculino	460	81%	106	19%	566	100%
No binario	2	100%	0	0%	2	100%
Prefiero no decirlo	5	83%	1	17%	6	100%
Total	918	77%	274	23%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

3. Conocimiento sobre constitución obligatoria CBC

Respecto al conocimiento sobre la constitución obligatoria de los Comités Bipartitos de Capacitación en empresas con 15 o más trabajadores/as, un 70,1% de los/as participantes indica saber que, si una empresa tiene 15 o más trabajadores tienen la obligación de conformar un CBC, mientras que un 29.9% indica no conocer esta obligación (ver Tabla 15).

Al analizar las respuestas por categoría laboral, la mayor parte tanto de empleadores/as como de trabajadores/as, tiene un conocimiento razonable sobre la obligatoriedad de la conformación de los CBC, con niveles de conocimiento similares en ambos grupos, pero

levemente mayor entre trabajadores/as (70.4%) que entre empleadores/as (67.2%) (ver Tabla 15).

Sin embargo, la proporción de personas que no conocen la obligación de conformación de los CBC es de $\approx 30\%$, lo que podría indicar que aún existe espacio para mejorar la divulgación de esta información. Este porcentaje podría sugerir que tanto empleadores/as como trabajadores/as podrían beneficiarse de mayor información o formación sobre los CBC, especialmente considerando que más de un tercio de los participantes en cada grupo no está al tanto de esta obligación.

Tabla 15.

Conocimiento sobre constitución obligatoria de CBC según Categoría laboral

Categoría laboral	Sí		No		Total	
	n	%	n	%	n	%
Soy empleador	82	67.2%	40	32.8%	122	100%
Soy trabajador/a del sector privado	753	70.4%	317	29.6%	1070	100%
Total	835	70.1%	357	29.9%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, al revisar los datos según la identidad de género de los/as participantes, se observa que existen algunas diferencias en el conocimiento sobre la constitución obligatoria de CBC. Un 72.8% de las personas que se identifican con el género masculino indica tener conocimiento al respecto, porcentaje superior al 67.5% de quienes se identifican con el género femenino (ver Tabla 16). Además, en relación con el desconocimiento, un 32.5% de las personas identificadas con el género femenino señala no tener conocimiento, frente a un 27.2% de aquellas identificadas con el género masculino (ver Tabla 16).

Tabla 16.

Conocimiento sobre constitución obligatoria de los CBC según identidad de género

Identidad de género	Sí		No		Total	
	n	%	N	%	n	%
Femenino	417	67.5%	201	32.5%	618	100%
Masculino	412	72.8%	154	27.2%	566	100%
No binario	2	100%	0	0%	2	100%

Prefiero no decirlo	4	66.7%	2	33.3%	6	100%
Total	835	70%	357	30%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

4. Existencia en empresa de Comité Bipartito de Capacitación (CBC)

En relación a la existencia de un CBC en la empresa en donde los/as participantes desarrollan sus actividades laborales, el 50% del total de indica que sí está constituido en su empresa, un 22% señala que el CBC no se encuentra constituido a pesar de tener 15 o más trabajadores, un 21% desconoce si existe o no CBC en su empresa y un 7% indica que pertenece a una empresa con menos de 15 trabajadores/as, por lo que no es obligatoria su constitución (ver Tabla 17).

Para analizar de manera más detallada estos datos, las respuestas fueron analizadas según rama de actividad económica, lo que permitió identificar en qué ramas existe mayor o menor presencia de constitución de Comités Bipartitos de Capacitación, según las respuestas a la Consulta.

Es importante comentar que en algunos casos el “n” es pequeño, por ejemplo, en “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales” o “Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”. Por esta razón, para poder facilitar esta observación, en la última columna de la Tabla 17, se puede apreciar el porcentaje correspondiente a la rama de actividad económica de acuerdo número total de respuestas (ver Tabla 17).

Según la información recabada es posible señalar que ramas económicas como: “Construcción”, “Actividades de organizaciones y órganos territoriales”, “Administración pública y defensa; Planes de seguridad social de afiliación obligatoria”, “Información y comunicaciones”, “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado”, son rubros que cuentan con un alto porcentaje (sobre 60%) de respuestas que indican la existencia de CBC en sus respectivas empresas (ver Tabla 17).

Por otro lado, ramas económicas como: “Enseñanza”, “Actividades financieras y de seguros”, “Actividades de alojamiento y de servicio de comidas” y “Actividades inmobiliarias”. Cuentan con un porcentaje importante de respuestas (entre un 27% y 39%) que indican que no existe CBC en sus empresas a pesar de contar con más de 15 trabajadores (ver Tabla 17).

Por último, actividades económicas como: “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas” (41%), “Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social” (27%) y “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas” (26%), cuentan con altos porcentajes de desconocimiento de la existencia de CBC en sus respectivas empresas (ver Tabla 17).

Tabla 17.

Existencia de CBC en empresa según Rama de actividad económica

Rama de actividad económica	No lo sé		No, a pesar de tener 15 o más trabajadores		No, porque tiene menos de 15 trabajadores		Sí, está constituido		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Construcción	6	15%	3	8%	4	10%	26	67%	39	3%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0%	0	0%	1	33%	2	67%	3	0%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	10	31%	2	6%	0	0%	20	63%	32	3%
Información y comunicaciones	3	17%	3	17%	1	6%	11	61%	18	2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2	11%	4	22%	1	6%	11	61%	18	2%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13	16%	16	20%	3	4%	47	59%	79	7%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	2	12%	4	24%	1	6%	10	59%	17	1%
Explotación de minas y canteras	14	19%	17	23%	1	1%	43	57%	75	6%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	27	26%	15	14%	5	5%	58	55%	105	9%
Industrias manufactureras	21	19%	23	21%	6	5%	60	55%	110	9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	25	27%	14	15%	6	6%	49	52%	94	8%
Transporte y almacenamiento	9	15%	18	30%	4	7%	30	49%	61	5%

Actividades profesionales, científicas y técnicas	5	13%	4	10%	11	28%	19	49%	39	3%
Otras actividades de servicios	54	24%	50	23%	16	7%	102	46%	222	19%
Enseñanza	28	17%	65	39%	2	1%	71	43%	166	14%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9	24%	4	11%	10	27%	14	38%	37	3%
Actividades financieras y de seguros	2	18%	4	36%	1	9%	4	36%	11	1%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	7	41%	4	24%		0%	6	35%	17	1%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	5	19%	9	35%	4	15%	8	31%	26	2%
Actividades inmobiliarias	1	9%	3	27%	4	36%	3	27%	11	1%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio		0%	1	20%	3	60%	1	20%	5	0%
Sin respuesta	3	43%	2	29%	1	14%	1	14%	7	1%
Total general	246	21%	265	22%	85	7%	596	50%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

5. Participación en el Comité Bipartito de Capacitación (CBC) de la empresa

Esta pregunta solo fue respondida por quienes indicaron en la pregunta previa que existía un CBC en su lugar de trabajo, por lo que la submuestra estuvo conformada por un total de 596 personas.

En términos generales, 313 personas señalan no participar en un CBC, lo que equivale a un 52.5%. Por el contrario, un 29.7% de las personas indicó participar como representantes de los/as trabajadores/as, mientras que un 17.8% indicó participar como representante del empleador (ver Tabla 18).

En términos de identidad de género, se observa que la proporción de personas que no participan en el CBC es similar entre quienes se identifican con el género femenino (53.9%) y masculino (50.7%), con una diferencia de solo 3.2 puntos porcentuales (ver Tabla 18).

Sin embargo, sí se presentan diferencias en los roles de participación: un 37.1% de las personas identificadas con el género masculino participa como representante de los trabajadores, en comparación con un 23.2% de quienes se identifican con el género femenino (ver Tabla 18). Por otro lado, la participación como representante del empleador es mayor entre quienes se identifican con el género femenino (22.9%) que entre quienes se identifican con el género masculino (12.1%).

Tabla 18.

Participación en el CBC de empresa según Identidad de género

Identidad de género	No, no participo		Sí, como representante de los trabajadores		Sí, como representante del empleador		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Femenino	172	53.9%	74	23.2%	73	22.9%	319	100%
Masculino	138	50.7%	101	37.1%	33	12.1%	272	100%
No binario	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
Prefiero no decirlo	2	50%	2	50%	0	0%	4	100%
Total	313	52.5%	177	29.7%	106	17.8%	596	100%

Fuente: Elaboración propia

6. Conocimiento sobre el rol de la DT en la fiscalización de CBC

Al consultar por el conocimiento del rol de la Dirección del Trabajo como organismo encargado de fiscalizar la existencia de CBC en las empresas, el 67.4% de las personas indica conocer esta información, mientras que un 32.6% indica que lo desconoce (ver Tabla 19).

Al desglosar los resultados según la categoría laboral, se observa que los porcentajes se mantienen prácticamente iguales a los del total de la muestra. En particular, el 67.2% de los/as empleadores/as y el 67.5% de los/as trabajadores/as del sector privado indicaron conocer el rol fiscalizador de la DT. Por otro lado, el 32.8% de los/as empleadores/as y el 32.5% de los/as trabajadores/as señalaron no tener conocimiento al respecto (ver Tabla 19).

Tabla 19.

Conocimiento sobre el rol de la DT en fiscalización de CBC según Categoría laboral

Categoría Laboral	Si		No		Total	
	n	%	n	%	n	%

Soy empleador/a	82	67.2%	40	32.8%	122	100%
Soy trabajador/a del sector privado	722	67.5%	348	32.5%	1070	100%
Total	804	67.4%	388	32.6%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

7. Conocimiento sobre la obligación de registrar el acta de constitución del CBC en la DT

Respecto al conocimiento sobre la obligación de registrar en el sitio web de la DT el acta de constitución del CBC, se observa que un porcentaje levemente superior 50.8% de los/as participantes señala no conocer esta obligación, mientras que un 49.2% indica sí conocer esta obligación (ver Tabla 20).

Al analizar las respuestas en relación a la categoría laboral de los/as participantes, es posible observar que un porcentaje superior de empleadores/as tiene conocimiento de la obligación de registrar en el sitio web de la DT el acta de constitución del CBC, con un 54.9% de las respuestas; en cambio, un 48.6% de los/as trabajadores/as consultados/as indica conocer esta obligación (ver Tabla 20).

Tabla 20.

Conocimiento sobre la obligación de registrar el acta de constitución del CBC en la DT, según categoría laboral

Categoría Laboral	Sí		No		Total	
	n	%	n	%	n	%
Soy empleador/a	67	54.9%	55	45.1%	122	100%
Soy trabajador/a del sector privado	520	48.6%	550	51.4%	1070	100%
Total	587	49.2%	605	50.8%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

8. Conocimiento de que no realizar registro del CBC expone a multas

Respecto al conocimiento de que las empresas que incumplan la obligación de registrar el acta de constitución del CBC se exponen a multas, un 53.7% de las personas encuestadas indicó estar al tanto de esta información, mientras que un 46.3% indicó desconocerla (ver Tabla 21).

Al desglosar los resultados según la categoría laboral, se observa que el conocimiento de esta obligación es ligeramente mayor entre los/as empleadores/as (55.7%) en comparación con

los/as trabajadores/as del sector privado (53.5%). No obstante, la diferencia entre ambos grupos es de solo 2.2 puntos porcentuales, lo que sugiere una similitud en los niveles de conocimiento (ver Tabla 21).

Tabla 21.

Conocimiento de que no realizar registro expone a multas según Categoría laboral

Categoría Laboral	Sí		No		Total	
	n	%	n	%	n	%
Soy empleador/a	68	55.7%	54	44.3%	122	100%
Soy trabajador/a del sector privado	572	53.5%	498	46.5%	1070	100%
Total	640	53.7%	552	46.3%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

9. Participación en capacitaciones

Esta pregunta fue de selección múltiple, permitiendo a los/as participantes elegir una o más opciones e incluir una respuesta adicional si lo consideraban necesario. Debido a esto, el número total de respuestas (1.315) supera al número de personas encuestadas.

La opción más seleccionada fue "Nunca he participado en capacitación sobre CBC", con un 54% de las respuestas. Le sigue la alternativa "Empleador" con un 27%, y en tercer lugar, "Dirección del Trabajo" con un 13%. Posteriormente, se encuentra "Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)" con un 9%, mientras que las opciones "Otras" y "Organización Internacional del Trabajo (OIT)" obtuvieron un 5% y 2%, respectivamente.

Dentro de la categoría "Otras", se mencionaron diversas instituciones, destacando la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Mutuales, Centros de Capacitación, Universidades y Sindicatos.

El alto porcentaje de personas que no han participado en capacitaciones sobre CBC sugiere la oportunidad de generar instancias que promuevan el conocimiento sobre los Comités Bipartitos de Capacitación.

Tabla 22³.

Participación en capacitaciones

Participación en capacitaciones	n	%
Empleador	317	27%
Dirección del trabajo	155	13%

³ En la tabla la suma de porcentajes es superior al 100% debido a que el número de respuestas fue superior a la cantidad de participantes, esto por la posibilidad de seleccionar más de una respuesta.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	111	9%
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	20	2%
Nunca he participado en capacitaciones sobre los CBC	649	54%
Otras	63	5%

Fuente: Elaboración propia

10. Percepción de accesibilidad para realizar denuncias ante la Inspección del trabajo

Respecto a la percepción de accesibilidad del proceso para realizar denuncias ante la Inspección del Trabajo por incumplimientos relacionados con los CBC, un 49.7% de los/as participantes señala que no ha realizado denuncias, por lo que no puede evaluar el nivel de accesibilidad. En cuanto a quienes sí han tenido experiencia en este proceso, el 20.4% considera que el proceso es "Muy accesible", el 15% lo ve como "Medianamente accesible" y el 14.8% lo percibe como "Poco accesible" (ver Tabla 23).

Al desglosar las respuestas según la categoría laboral, se observa que un mayor porcentaje de empleadores/as y trabajadores/as considera que el proceso es "Muy accesible", con un 18.9% y 20.6% respectivamente. Sin embargo, un 17.2% de los/as empleadores/as considera que el proceso es "Poco accesible", un porcentaje ligeramente superior al 14.6% de trabajadores/as que tienen esta percepción (ver Tabla 23).

Por otra parte, si se consideran solo aquellos/as participantes que han realizado denuncia, un 41% indica que el proceso es "Muy accesible", un 30% indica que es "Medianamente accesible" y un 29% indica que es "Poco accesible".

Tabla 23.

Percepción de accesibilidad para realizar denuncias ante la Inspección del trabajo por incumplimientos relacionados a los CBC

Categoría laboral	Muy accesible		Medianamente accesible		Poco accesible		No aplica, no he hecho denuncias		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Empleador/a	23	18.9%	13	10.7%	21	17.2%	65	53.2%	122	100%
Trabajador/a del sector privado	220	20.6%	166	15.5%	156	14.6%	528	49.3%	1070	100%
Total	243	20.4%	179	15%	177	14.8%	593	49.7%	1192	100%

Fuente: Elaboración propia

11. Principales barreras para la constitución y funcionamiento de los CBC.

La pregunta “¿Cuál(es) considera que son las principales barreras para la constitución y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) en su empresa?” fue de selección múltiple, lo que permitió a los/as participantes seleccionar más de una opción, además de la posibilidad de agregar una respuesta adicional si lo consideraban necesario. Debido a esto, el total de respuestas fue de 2.363.

Teniendo en consideración lo anterior, las principales barreras identificadas para la constitución y funcionamiento de los CBC fueron la “Falta de conocimiento por parte de los trabajadores” (54%), “Falta de interés por parte del empleador” (30%), “Baja percepción de beneficios por parte de los trabajadores” (29%) y “Falta de conocimiento por parte del empleador” (26%) (ver Tabla 24).

Entre las opciones menos seleccionadas se encuentra “Baja percepción de beneficios por parte del empleador” (17%), “El proceso administrativo para la franquicia es muy burocrático” (11%), y “Otras” (7%) (ver Tabla 24).

Tabla 24⁴.

Principales barreras para la constitución y funcionamiento de CBC en empresa

Principales barreras para la constitución y funcionamiento de CBC en su empresa	n	%
Falta de conocimiento por parte del empleador	315	26%
Falta de conocimiento por parte de los trabajadores	639	54%
Baja percepción de beneficios por parte del empleador	204	17%
Baja percepción de beneficios por parte de los trabajadores	347	29%
El proceso administrativo para la franquicia es muy burocrático	128	11%
Falta de interés por parte del empleador	358	30%
Falta de interés por parte de los trabajadores	287	24%
Otras	85	7%

Fuente: Elaboración propia

12. Recomendaciones para la DT en relación a los CBC

Al igual que la pregunta anterior esta fue de selección múltiple, por lo que el total de respuestas es superior a la cantidad de participantes de la consulta, de esta forma, en esta pregunta se trabaja con un universo de 2466 respuestas.

⁴ En la tabla la suma de porcentajes es superior al 100% debido a que el número de respuestas fue superior a la cantidad de participantes, esto por la posibilidad de seleccionar más de una respuesta

El aumento de la frecuencia de las fiscalizaciones en la materia es la recomendación más seleccionada con 713 respuestas, equivalentes a un 60%. Siendo seguida por la opción “Mejorar la comunicación sobre la normativa” con un 55% de las preferencias y “Aumentar la capacitación a empleadores sobre la obligatoriedad de los CBC” con un 49%. Las alternativas menos seleccionadas fueron “Facilitar el proceso de denuncias” (17%) y “Otras” (4%) (ver Tabla 25).

Tabla 25⁵.

Recomendaciones para la Dirección del Trabajo en relación a los CBC

Recomendaciones a la DT para optimizar la fiscalización respecto a los CBC	n	%
Aumentar la frecuencia de las fiscalizaciones en la materia	713	60%
Mejorar la comunicación sobre la normativa	651	55%
Informar sobre el proceso de denuncias	280	23%
Facilitar el proceso de denuncias	197	17%
Aumentar la capacitación a los empleadores sobre la obligatoriedad de los CBC	580	49%
Otras	45	4%

Fuente: Elaboración propia

IV. Conclusiones

Expuestos los resultados de la Consulta Ciudadana Virtual sobre Comités Bipartitos de Capacitación se puede concluir en términos generales, que la mayor parte de personas que respondieron la consulta son personas de nacionalidad chilena, que no pertenecen a ningún pueblo indígena, originario o tribal, que se identifican principalmente con el género femenino y masculino.

Además, hubo una mayor participación de trabajadores/as (90%) que de empleadores/as (10%). Por otra parte, dentro del grupo de trabajadores/as, gran parte de las personas que contestaron la consulta son dirigentes sindicales.

Respecto a los Comités Bipartitos de Capacitación, la mayor parte de las personas que participaron en la consulta ciudadana, conocían las funciones de los CBC, o al menos algunas de estas. Además, un porcentaje importante (70.1% y 77%, respectivamente) tenía conocimiento de la obligación de su constitución en caso de que una empresa tuviera 15 o

⁵ En la tabla la suma de porcentajes es superior al 100% debido a que el número de respuestas fue superior a la cantidad de participantes, esto por la posibilidad de seleccionar más de una respuesta

más trabajadores/as y que este debe estar conformado por representantes tanto de empleadores/as como de trabajadores/as.

En términos generales, si bien se presentaron diferencias entre las respuestas de empleadores/as y trabajadores/as en variadas preguntas, estas no implicaron grandes distancias entre los porcentajes. Sin embargo, existieron mayores diferencias en las preguntas sobre el conocimiento de funciones de los CBC y el conocimiento sobre su conformación. En estas preguntas los porcentajes de conocimiento fueron mayores entre los/as trabajadores/as, mientras que los porcentajes de desconocimiento fueron mayores entre empleadores/as. Es importante poder profundizar en estas diferencias, debido a que los mayores porcentajes de desconocimiento, podrían sugerir un menor cumplimiento de la norma por parte de los/as empleadores.

Por otro lado, se evidenció que en todas las preguntas en donde se revisaron los resultados según identidad de género, existió una diferencia porcentual entre personas identificadas con el género masculino y las personas identificadas con el género femenino. Siendo en general mayores los porcentajes de conocimiento sobre Comités Bipartitos de Capacitación en las personas identificadas con el género masculino, y, el porcentaje de desconocimiento mayor en las personas identificadas con el género femenino. En esta línea, también se pudo observar una brecha en la participación en CBC como representantes, en donde los/as representantes de los/as trabajadores/as eran mayoritariamente de género masculino, y los/as representantes de empleadores/as eran mayoritariamente de género femenino.

A partir de los resultados de la consulta, se puede sugerir que existen diferencias en relación con la identidad de género de los/as participantes. Sería interesante, en el futuro, profundizar en estas diferencias para determinar si son el resultado de las limitaciones metodológicas de la consulta o si, por el contrario, estas diferencias están realmente vinculadas a la identidad de género.

Respecto a la participación en capacitaciones, se puede concluir que, debido al alto porcentaje de no participación en capacitaciones, existe la oportunidad de poder fortalecer el desarrollo de este tipo de iniciativas desde servicios involucrados en esta temática, como la Dirección del Trabajo y SENCE.

Finalmente, las principales barreras para el funcionamiento y constitución de CBC identificadas por las personas participantes de la consulta, son la falta de conocimiento por parte de los trabajadores/as, la falta de interés por parte del empleador, y la baja percepción de beneficios por parte de los trabajadores/as. Mientras que las principales recomendaciones que se realizan a la DT para optimizar la fiscalización respecto a CBC son aumentar la frecuencia de fiscalizaciones en la materia, mejorar la comunicación sobre la normativa y aumentar las capacitaciones a los empleadores sobre la obligatoriedad de los CBC.

V. Glosario

Comité Bipartito de Capacitación: Tiene por objetivos acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación. Según el artículo 13 de la ley 19.518, toda empresa con 15 o más trabajadores/as debe constituir un Comité Bipartito de Capacitación, integrado por representantes de la empresa y de los/as trabajadores/as (DT e INE, 2023, p. 62).

Rama de actividad económica: Refiere a un conjunto de actividades productivas que comparten características similares, permitiendo su clasificación y análisis estadístico. Para la presente Consulta, se utilizó el Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES) (INE, 2016).

Identidad de género: La identidad de género es la vivencia personal e interna del género, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer (INE, 2022, p.15).

Categoría Laboral: Hace referencia a la categoría en la ocupación, la cual corresponde a la clasificación del puesto de trabajo de una persona en un momento determinado, según el tipo de contrato de trabajo —explícito o implícito— que mantiene con otras personas u organizaciones, permitiendo identificar el grado de dependencia o subordinación existente entre las partes (INE 2018). De acuerdo a la adaptación nacional de la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo - CISE 93, la categoría en la ocupación (o categoría laboral para efectos del presente documento), está conformada por los siguientes grupos: 1) Empleador, 2) Cuenta propia, 3) Asalariado sector privado, 4) Asalariado sector público, 5) Personal de servicio doméstico puertas afuera, 6) Personal de servicio doméstico puertas adentro y 7) Familiar o personal no remunerado (INE, 2024). Para efectos de esta Consulta, dado su público objetivo, solo se utilizaron las categorías de Asalariado/a sector privado (Trabajador/a sector privado) y Empleador/a.

Asalariado privado: Incluye a todos/as los/as asalariados/as que no trabajan en instituciones o empresas del Estado, independiente del sector económico donde se desempeñan (INE, 2019, p.1).

Contrato: Refiere al conjunto de normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre empleadores/as y trabajadores/as. Los tipos de contratos más comunes son: 1) Indefinido, 2) Plazo Fijo, 3) Por Obra o Faena, 4) Contrato a Honorarios y 5) Contrato de Aprendizaje (DT e INE, 2023, p.62).

Fiscalización: Es la actuación que realiza un/a funcionario/a de la Dirección del Trabajo orientada a prevenir o constatar el incumplimiento de la normativa laboral vigente, así como controlar el cumplimiento de la misma.

Denuncia: La denuncia corresponde a la acción mediante la cual los/as trabajadores y trabajadoras dependientes, organizaciones sindicales o cualquier persona que tenga conocimiento de una infracción a la normativa laboral, previsional, de seguridad y salud en el trabajo o de una vulneración de derechos fundamentales, informa dicha infracción a la autoridad competente para que se realice una visita inspectiva (fiscalización) al empleador o empleadora que no cumpla con las normas establecidas.

VI. Referencias

- Dirección del Trabajo e Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). Síntesis de resultados Encuesta Laboral 2023. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/condiciones-de-empleo-y-relaciones-laborales/publicaciones-y-anuarios/2023/sintesis-de-resultados---encla-2023.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2024) Libro de códigos base de datos Encuesta Nacional de Empleo (ENE). https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/bbdd/libro-de-codigos/codigos-ene-2020.pdf?sfvrsn=54753851_70
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). Glosario de conceptos estadísticos. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/estandares/estandar/glosario-de-conceptos-estad%C3%ADsticos/glosario-de-conceptos-ine-v_1-0.pdf?sfvrsn=43ff6ab6_2
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). Glosario Encuesta Nacional de Empleo. https://regiones.ine.cl/documentos/default-source/region-i/historico/glosario_ene-2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). Mirada conceptual y analítica a los asalariados del sector público: Encuesta Nacional de Empleo (ENE). [asalariados_publicos.pdf](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/asalariados_publicos.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas (CAENES). [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/otros/documento-clasificador-de-rama-de-actividad-econ%C3%B3mica-caenes-\(abril-2016\).pdf?sfvrsn=1b1cc016_3](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/otros/documento-clasificador-de-rama-de-actividad-econ%C3%B3mica-caenes-(abril-2016).pdf?sfvrsn=1b1cc016_3)
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2012). Clasificador Chileno de Actividades Económicas 2012. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/clasificaciones/ciiu/clasificador/ciiu4-cl-2012.pdf?sfvrsn=509b707c_3
- Ley 19.518 de 1997. Fija nuevo estatuto de capacitación y empleo. 10 de septiembre 1997.
- Resolución 2.000-19.698 de 2024 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social) Aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección Del Trabajo y Deroga Resolución N° 1.626 Exenta, de 8 De agosto de 2019. 20 de agosto de 2024.

VI. Anexo

A continuación, se presenta el cuestionario completo, con cada una de las preguntas y alternativas de respuesta:

Ítem	Pregunta	Alternativas
I) Consentimiento	1) ¿Está de acuerdo con participar en esta Consulta Ciudadana Virtual?	<ul style="list-style-type: none"> ● Sí ● No
	2) ¿Qué edad tiene usted?	<ul style="list-style-type: none"> ● Entre 18 y 24 ● Entre 25 y 34 ● Entre 35 y 44 ● Entre 45 y 54 ● Entre 55 y 64 ● 65 o más
	3) ¿Con cuál de los siguientes géneros se identifica?	<ul style="list-style-type: none"> ● Masculino ● Femenino ● No binario ● Prefiero no decirlo
II) Caracterización sociodemográfica y sociolaboral	4) ¿Cuál es su nacionalidad?	<ul style="list-style-type: none"> ● Chilena ● Venezolana ● Peruana ● Haitiana ● Colombiana ● Boliviana ● Otras
	5) ¿Se considera perteneciente a algún pueblo indígena, originario o tribal (afrodescendiente)?	<ul style="list-style-type: none"> ● Sí ● No
	6) ¿En qué región se ubica su lugar de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> ● Arica y Parinacota ● Tarapacá ● Antofagasta ● Atacama ● Coquimbo ● Valparaíso ● Metropolitana ● O'Higgins ● Maule ● Ñuble ● Biobío ● Araucanía ● Los Ríos ● Los Lagos

		<ul style="list-style-type: none"> • Aysén • Magallanes y de la Antártica Chilena
	<p>7) ¿A qué rama de la actividad económica pertenece la empresa donde trabaja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca • Explotación de minas y canteras • Industrias manufactureras • Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado • Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación • Construcción • Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas • Transporte y almacenamiento • Actividades de alojamiento y de servicio de comidas • Información y comunicaciones • Actividades financieras y de seguros • Actividades inmobiliarias • Actividades profesionales, científicas y técnicas • Actividades de servicios administrativos y de apoyo • Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria • Enseñanza • Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social • Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas • Otras actividades de servicios • Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

III) Conocimiento sobre Comités Bipartitos de Capacitación		<ul style="list-style-type: none"> Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales
	8) ¿Existe sindicato en su empresa?	<ul style="list-style-type: none"> Sí No No lo sé
	9) ¿Cuál es su situación laboral actual?	<ul style="list-style-type: none"> Soy empleador/a Soy trabajador/a
	10) ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?	<ul style="list-style-type: none"> Contrato indefinido Contrato a plazo fijo Contrato por obra o faena Convenio de prestación de servicios (trabajo a honorarios) No tengo contrato
	11) ¿Actualmente forma parte de algún sindicato?	<ul style="list-style-type: none"> Sí, soy dirigente sindical Sí, pertenezco a un sindicato No, no pertenezco a ningún sindicato
	12) ¿Usted conoce cuáles son las funciones de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC)?	<ul style="list-style-type: none"> Sí Solo algunas funciones No
	13) ¿Sabía usted que los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) se deben constituir con representantes tanto del empleador como de los trabajadores?	<ul style="list-style-type: none"> Sí No
	14) ¿Sabía usted que las empresas que tengan contratados 15 o más trabajadores tienen la obligación de conformar un Comité Bipartito de Capacitación (CBC)?	<ul style="list-style-type: none"> Sí No
	15) Actualmente, ¿En su empresa existe un Comité Bipartito de Capacitación (CBC)?	<ul style="list-style-type: none"> Sí, está constituido No, a pesar de tener 15 o más trabajadores No, porque tiene menos de 15 trabajadores No lo sé
	16) Actualmente ¿Usted participa en el Comité Bipartito de Capacitación (CBC) de su empresa?	<ul style="list-style-type: none"> Sí, como representante del empleador Sí, como representante de los trabajadores No, no participo

	<p>17) ¿Sabía usted que la Dirección del Trabajo es el organismo encargado de fiscalizar la existencia de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) en las empresas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sí ● No
	<p>18) ¿Sabía usted que el empleador tiene la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo el acta de constitución del Comité Bipartito de Capacitación (CBC)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sí ● No
	<p>19) ¿Sabía usted que las empresas que no cumplan con la obligación de constituir y/o registrar su Comité Bipartito de Capacitación ante la Dirección del Trabajo (CBC), se exponen a multas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sí ● No
	<p>20) En caso de haber participado en capacitaciones relacionadas con los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC), ¿Quién las ha organizado?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Empleador ● Dirección del Trabajo (DT) ● Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) ● Organización Internacional del Trabajo (OIT) ● Nunca he participado en capacitaciones sobre los CBC ● Otras
	<p>21) ¿Qué tan accesible considera que es el proceso para realizar denuncias ante la Inspección del Trabajo por incumplimientos relacionados con los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Muy accesible ● Medianamente accesible ● Poco accesible ● No aplica, no he hecho denuncias
	<p>22) ¿Cuál(es) considera que son las principales barreras para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de conocimiento por parte del empleador

	<p>constitución y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación (CBC) en su empresa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de conocimiento por parte de los trabajadores • Baja percepción de beneficios por parte del empleador • Baja percepción de beneficios por parte de los trabajadores • El proceso administrativo para la franquicia es muy burocrático • Falta de interés por parte del empleador • Falta de interés por parte de los trabajadores • Otras
	<p>23) ¿Qué mejoras recomendaría usted a la Dirección del Trabajo para optimizar su función de fiscalización en relación con los Comités Bipartitos de Capacitación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la frecuencia de las fiscalizaciones en la materia • Mejorar la comunicación sobre la normativa • Informar sobre el proceso de denuncias • Facilitar el proceso de denuncias • Aumentar la capacitación a los empleadores sobre la obligatoriedad de los CBC • Otras