



**MINISTERIO  
DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL**

## I. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

### 1. Misión

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene por misión y objetivo principal mejorar y fortalecer el sistema de pensiones, promover la creación de empleos de calidad, mejorar la empleabilidad de los trabajadores, fortalecer la inclusión laboral de grupos vulnerables, asegurar los derechos de los trabajadores y, en general, favorecer una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar.

### 2. Situación actual

Datos que permiten dimensionar el estado de situación del sector:

#### a. CIFRAS PENSIONES

- Cifras generales

La población en Chile envejece de manera acelerada ubicándose dentro de los países que más rápidamente triplican su población de 65 años y más. Según el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), en el año 2020 la población mayor de 65 años representa cerca del doce por ciento (dos millones 340 mil 331) del total de la población y se espera que para el año 2035 llegue al 19,4 por ciento (tres millones 847 mil 283), lo que significa que una de cada cuatro personas será adulta mayor.

Durante mayo de 2020, se pagaron aproximadamente un millón 723 mil pensiones por vejez (se incluyen en el cálculo Sistema de Capitalización Individual, Régimen antiguo, Pensiones Básicas Solidarias de Vejez, y otras), representando cerca del 62 por ciento del total de pensiones pagadas en Chile. Adicionalmente se pagaron pensiones de invalidez, las cuales representan un 15 por ciento; de sobrevivencia, que representan un 19 por ciento y un cuatro por ciento de otras categorías. Desde el año 2017, en el Sistema de Capitalización Individual se pensionan por vejez más de 100 mil personas al año, llegando durante el año 2019 a pensionarse cerca de 124 mil personas por este tipo de pensión.

El Sistema de Pensiones Solidarias juega un rol importante en el Sistema de Seguridad Social, es así como durante mayo de 2020, según datos de la Superintendencia de Pensiones, se pagaron en total un millón 646 mil 898 beneficios los que incluyen Pensión Básica Solidaria y Aporte Previsional Solidario. Conociendo la importancia de este pilar en la población, durante diciembre de 2019, entró en vigencia la Ley N° 21.190, la cual incorpora los efectos del envejecimiento en la población, incrementando de manera gradual y en primera instancia el monto de las pensiones en 50 por ciento



para los mayores de 80 años, 30 por ciento para aquellos entre 75 y 79 años y 25 por ciento para los menores de 75

- Grupos específicos

- Jóvenes

El subsidio a la cotización y contratación de jóvenes está dirigido a las personas entre 18 y 35 años que tengan menos de 24 cotizaciones y una remuneración imponible igual o inferior a 1,5 ingresos mínimos mensuales. Este beneficio tiene por objetivo incentivar el empleo juvenil con cobertura previsional y reducir las lagunas de cotizaciones previsionales, especialmente relevantes al inicio de la vida laboral.

El subsidio a la cotización equivale al 50 por ciento de una cotización previsional (diez por ciento) calculada sobre la base del ingreso mínimo, la que se deposita en la Cuenta de Capitalización Individual de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) en la que se encuentra afiliado el trabajador.

El subsidio a la contratación empezó a pagarse desde marzo del año 2009 a los empleadores y desde septiembre de 2011 a los trabajadores. Según datos del Instituto de Previsión Social (IPS), desde su implementación, el subsidio a la cotización ha pagado un promedio mensual de 21 mil subsidios a los trabajadores. Durante mayo de 2020, fueron beneficiarios 19 mil trabajadores jóvenes, de los cuales, el 57,26 por ciento fueron hombres y 36,8 por ciento mujeres; así mismo, se entregaron 812 subsidios a los empleadores.

- Mujeres

A partir del 1 de julio de 2009 se encuentra vigente el beneficio de Bono por Hijo, el que incrementa el monto de la pensión de la mujer a través de la entrega de un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado. Según datos del IPS, desde su implementación a mayo de 2020, han sido beneficiarias del bono 681 mil 365 mujeres, por un total de dos millones 297 mil 238 hijos, lo que es equivalente a aproximadamente 3,4 hijos por mujer.

Desde el primero de julio de 2008 se encuentra vigente el Sistema de Pensiones Solidarias, según datos del IPS, desde su implementación a mayo de 2020, se le ha concedido el beneficio a un millón 157 mil 757 mujeres. Según los datos reportados por la Superintendencia de Pensiones, durante mayo de 2020, fueron beneficiarias con Pensión Básica Solidaria 407 mil 527 mujeres y con Aporte Previsional Solidario 604 mil 625, lo que representa al 62 por ciento del total de beneficios pagados (un millón 646 mil 898).

- Personas con discapacidad

Son beneficiarios de Pensión Básica Solidaria (PBS) aquellas personas mayores de 18 y menores de 65 años, que fueron declarados inválidos y que no tienen derecho a pensión en ningún régimen previsional. Igualmente, son beneficiarios de Aporte Previsional Solidario aquellos que autofinancien una pensión de invalidez menor a una PBS. Según datos de la Superintendencia de Pensiones, durante mayo de 2020 se pagaron 182 mil 513 Pensiones Básicas Solidarias de Invalides y 71 mil 054 Aportes Previsional Solidario de Invalides.

Así, durante mayo de 2020, se pagaron más de 253 mil beneficios a personas en condición de discapacidad pertenecientes al 60 por ciento de la población más vulnerable del país.

- Adultos mayores

Según datos de la Superintendencia de Pensiones, durante mayo de 2020 el Sistema de Pensiones Solidarias benefició a un total de un millón 393 mil 330 personas adultas mayores de 65 años, entregando pensiones a las personas que no tenían derecho en ningún régimen previsional, mediante la Pensión Básica Solidaria de Vejez y complementando las pensiones autofinanciadas de aquellos que por distintos motivos recibían una baja pensión con el Aporte Previsional Solidario de Vejez.

Del total de beneficios pagados durante mayo de 2020, 409 mil 485 fueron dirigidos a adultos mayores mediante la Pensión Básica Solidaria de Vejez y 983 mil 845 a adultos mayores con el Aporte Previsional Solidario de Vejez.

EDAD	PBSV			APSV			TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
<b>Menores de 74 años</b>	157.678	50.775	208.453	308.902	245.304	554.206	762.659
<b>Entre 75 a 79 años</b>	70.144	24.033	94.177	100.789	87.524	188.313	282.490
<b>80 y más</b>	75.284	31.571	106.855	156.980	84.346	241.326	348.181
<b>TOTAL</b>	<b>303.106</b>	<b>106.379</b>	<b>409.485</b>	<b>566.671</b>	<b>417.174</b>	<b>983.845</b>	<b>1.393.330</b>

**Fuente:** SP (Dic-19).

## b. CIFRAS DE EMPLEO

- Cifras Generales

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre móvil febrero-abril de 2020 había ocho millones 235 mil 931 trabajadores ocupados, correspondiente a 680 mil 86 empleos menos que el año anterior. A su vez, las trabajadoras mujeres eran tres millones 395 mil 196 y los trabajadores hombres cuatro millones 840 mil 735, lo que correspondió a una disminución de 350 mil 287 y 329 mil 799 empleos respectivamente.

Además, los trabajadores asalariados ascendían a seis millones 120 mil 324, compuesto por cinco millones 30 mil 293 asalariados del sector privado y un millón 90 mil 31 asalariados del sector público, equivalente a 161 mil 411 empleos asalariados menos que el año anterior. Asimismo, los trabajadores independientes eran un millón 819 mil 898, compuesto por 299 mil 751 empleadores y un millón 520 mil 147 trabajadores por cuenta propia, lo que corresponde a 417 mil 214 menos empleos independientes que el año anterior.

Con respecto a la informalidad, la tasa de ocupación informal en Chile era 26,3 por ciento en el trimestre febrero-abril 2020, igual a un punto porcentual inferior a un año atrás. En el caso de las mujeres dicha cifra se ubicó en 27,2 por ciento y en los hombres en 25,6 por ciento. En cuanto a la participación laboral, la tasa de participación fue 57,9 por ciento, siendo de 47,3 por ciento en las mujeres y de 69,0 por ciento en los hombres.

En materia remuneracional, el Índice de Remuneraciones del INE registró un incremento nominal interanual del 2,6 por ciento y una caída interanual real del 0,8 por ciento en abril 2020. Las empresas grandes presentaron la mayor alza nominal interanual con un 2,6 por ciento, seguida por las pequeñas con 2,6 y las medianas con 2,4 por ciento. La remuneración media por hora ordinaria se situó en cinco mil cincuenta pesos. Para las mujeres, el valor alcanzó cuatro mil 769 pesos y para los hombres fue cinco mil 294 pesos, con una brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria de -9,9 por ciento.

- Grupos específicos

El cuadro general de la situación actual en materia de empleo, para su cabal comprensión, requiere focalizar el análisis según grupos representativos, especialmente aquellos que corresponden a la población tradicionalmente relegada del mundo laboral y en los cuales debemos enfocar las políticas públicas si queremos generar un mercado inclusivo y acorde a una sociedad moderna. En este sentido, se presentan cifras relativas al empleo de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores y migrantes.

- Jóvenes

La tasa de participación laboral chilena entre los 15 y los 24 años era 28,8 por ciento en el trimestre febrero-abril de 2020, equivalente a 3,7 puntos porcentuales menor a un año atrás. Asimismo, la tasa de desempleo de este grupo es 20,5 por ciento, 3,1 puntos porcentuales mayor a la cifra de un año atrás.

El porcentaje de jóvenes a nivel nacional que estudian y trabajan o buscan empleo corresponde a un 12 por ciento del total de jóvenes entre 18 y 24 años en la encuesta Casen 2017, mientras que el 35 por ciento sólo trabaja o busca empleo, el 38 por ciento sólo estudia y el 15 por ciento no estudia, trabaja, ni busca empleo. Respecto a la situación previsional, el 83 por ciento de los jóvenes que solo trabajan cotizan en el sistema previsional y, por su parte, en el caso de aquellos jóvenes que trabajan y estudian al mismo tiempo, los niveles de cotización en el sistema previsional alcanzan el 74 por ciento.

- Mujeres

En Chile existe una amplia brecha de género respecto a la participación laboral, sin embargo, ha disminuido de manera importante los últimos años. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), en el trimestre febrero-abril del año 2010 la diferencia entre la tasa de participación laboral de hombres y mujeres era de 27,7 puntos porcentuales, mientras que en el mismo trimestre del año 2020 era de 21,7 puntos porcentuales.

Según los datos de la misma encuesta, la mayor diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres se da en el tramo etario entre los 50 y 59 años (sin considerar a los tramos mayores a 60 años), donde el 84,7 por ciento de los hombres participa en el mercado laboral, mientras que solo el 52,2 por ciento de las mujeres lo hace. Por su parte, en el tramo entre los 25 y 29 años, la diferencia disminuye, con una participación en el mercado laboral de 80,5 por ciento en los hombres y un 67,2 por ciento en las mujeres.

Respecto de la tasa de desocupación, de acuerdo a la ENE, del total de personas que participan en el mercado laboral, el 9 por ciento se encuentra desempleado, cifra en la cual también existe una diferencia entre géneros, ya que mientras el 8,3 por ciento de

los hombres están desempleados, el 9,9 por ciento de las mujeres se encuentra en igual situación en el trimestre febrero-abril 2020. El tramo etario que presenta la mayor brecha de género en la tasa de desempleo es el grupo entre 15 y 19 años, donde la diferencia es de 14,7 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres, mientras que en el grupo entre 25 y 29 años, la tasa de desempleo presenta la mínima diferencia, con una brecha de 0,5 puntos porcentuales en desmedro de los hombres.

- Personas con discapacidad

De acuerdo con la información del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad del año 2015, en Chile, del total de la población de 18 años o más, el 20 por ciento corresponde a personas con discapacidad (un 11,7 por ciento con discapacidad leve o moderada y un 8,3 por ciento, severa).

Las cifras de este mismo estudio indican que del total de personas con discapacidad mayores de 18 años, sólo el 39,3 por ciento se encuentra ocupado, por lo que existe un grupo de personas con discapacidad que no se ha integrado al mundo laboral. Por otro lado, la tasa de participación laboral de personas con discapacidad también presenta brechas a nivel de género, ya que los hombres con discapacidad tienen una participación del 53,1 por ciento, mientras que las mujeres sólo alcanzan un 37,2 por ciento. En cuanto a salarios, el estudio encuentra que la brecha salarial de las personas con discapacidad es de un 32 por ciento con respecto a las personas sin discapacidad.

De acuerdo a los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, mil 969 empresas cumplieron con lo establecido por la Ley N° 21.015 de Inclusión el año 2019. Dentro de las empresas que cumplieron la ley el año 2019, mil 654 lo hicieron mediante la contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, representando un 84 por ciento de estas empresas, mientras que las otras 315 optaron por alguna de las medidas alternativas, es decir, contratos de prestación de servicios y/o donaciones, representando el 16 por ciento del total. De acuerdo con la información del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad del año 2015, en Chile, del total de la población de 18 años o más, el 20 por ciento corresponde a personas con discapacidad, es decir dos millones 606 mil 914 personas (un 11,7 por ciento con discapacidad leve o moderada y un 8,3 por ciento, severa).

Las cifras de este mismo estudio indican que del total de personas con discapacidad mayores de 18 años, sólo el 39,3 por ciento se encuentra ocupado, por lo que existe un grupo de personas con discapacidad que no se ha integrado al mundo laboral. Por otro lado, la tasa de participación laboral de personas con discapacidad también presenta brechas a nivel de género, ya que los hombres con discapacidad tienen una participación del 53,1 por ciento, mientras que las mujeres sólo alcanzan un 37,2 por ciento. En cuanto a salarios, el estudio encuentra que la brecha salarial de las personas con discapacidad es de un 32 por ciento respecto a las personas sin discapacidad.

De acuerdo a los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, cuatro mil 204 empresas han cumplido con lo establecido por la Ley N° 21.015 de Inclusión. Dentro de las empresas que han cumplido la ley, tres mil 751 lo han hecho mediante la contratación directa de personas con discapacidad o asignataria de una pensión de invalidez, representando un 89,2 por ciento de estas empresas, mientras que las otras 453 han optado por alguna de las medidas alternativas, es decir, contratos de prestación de servicios y/o donaciones, representando el 10,8 por ciento del total.

- Adultos mayores

De acuerdo a la ENE, en el trimestre móvil febrero-abril 2020 la tasa de participación laboral de los adultos mayores en Chile (60 años o más) era 30,7 por ciento. De lo anterior se puede observar una marcada brecha entre géneros: la tasa de participación de los adultos mayores hombres era 45,7 por ciento, mientras que la de las mujeres era de 18,8 por ciento. La tasa de desempleo de los adultos mayores es similar para hombres y mujeres con un 4,6 por ciento en los hombres y un 4,7 por ciento en las mujeres.

- Migrantes

De acuerdo a la ENE, los inmigrantes representaron la mayoría de la creación neta de empleo entre el 2016 y 2019. En el año 2017, los migrantes representaron un 84,1 por ciento, en 2018 un 78,9 por ciento y en 2019 un 57,5 por ciento.

La tasa de ocupación de los nacionales se ha mantenido estable en torno al 57 por ciento desde el año 2003 a la fecha, mientras que en el caso de los extranjeros presenta un alza desde el 66 por ciento al 76 por ciento. Los trabajadores extranjeros se concentran principalmente en la categoría de asalariados privados, la que concentraba al 73,8 por ciento de los trabajadores extranjeros y al 59,6 por ciento de los trabajadores chilenos en el trimestre móvil febrero-abril 2020.

Desde que existe medición de informalidad por parte del Instituto Nacional de Estadísticas, la tasa de informalidad de los extranjeros se ha ubicado siempre por debajo de la tasa de los nacionales. La tasa de informalidad fue un 26,6 por ciento en los nacionales y un 23,4 por ciento para los extranjeros en el trimestre febrero-abril 2020.

Los trabajadores extranjeros tienden a agruparse en los oficios de mediana y baja calificación, a pesar de que presentan un mayor nivel educacional que los nacionales, concentrándose en educación secundaria y superior. El año 2019, el 68,8 por ciento de los trabajadores chilenos se ocupaban en oficios de mediana y baja calificación, mientras que el 82,1 por ciento de los trabajadores extranjeros se agrupaban en estos oficios.

### **3. Objetivos estratégicos**

#### [a. UN CHILE MÁS LIBRE QUE PROGRESA CREANDO OPORTUNIDADES PARA TODOS](#)

- Promover un mercado laboral más moderno e inclusivo

La realidad social y económica del país tradicionalmente ha impedido una mayor participación de ciertos sectores de la población en el mundo del trabajo, entre ellos mujeres, jóvenes, discapacitados y adultos mayores.

La participación laboral femenina aún es baja en Chile y presenta un espacio de crecimiento respecto al promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), registrando las cifras nacionales un 52,9 por ciento de participación frente a un 61,7 por ciento en la OCDE para la población femenina entre quince y 64 años.

En cuanto a los jóvenes entre quince y 24 años, la tasa de participación laboral chilena es de 33,4 por ciento, 14,1 puntos por debajo del promedio de la Organización para la Cooperación y el

Desarrollo Económicos (OCDE). Asimismo, la tasa de desempleo juvenil chilena es de 17,6 por ciento, 6,5 puntos porcentuales superior a la del promedio de los países OCDE.

Las personas con discapacidad, que corresponden a 20 por ciento del total de la población con 18 años o más, tienen una tasa de ocupación del 39,3 por ciento y obtienen salarios por un 32 por ciento menor a las personas sin discapacidad.

Por su parte, la tasa de participación laboral de los adultos mayores en Chile, considerando la población mayor de 60 años, apenas alcanza el 34,7 por ciento. Se observa, además, una brecha de 29 puntos porcentuales entre participación femenina y masculina (en desmedro de las mujeres).

Desde esta perspectiva, el gobierno se ha propuesto centrar la política pública en el trabajador y su familia, proponiendo cambios tanto en lo normativo como en la política laboral, que apoyen la participación de grupos que hoy día no cuentan con las condiciones necesarias para ser activos en el mundo laboral.

En este contexto, se proponen medidas concretas que avancen en la línea de una adaptabilidad pactada, con enfoques en la compatibilización de la vida familiar y laboral, y un incentivo a la capacitación que estimule la contratación y que permita mejores condiciones laborales, remuneraciones y posibilidades de promoción.

Proyectos como el derecho a sala cuna para todas las madres trabajadoras de hijos menores de dos años y padres trabajadores que tengan el cuidado personal del hijo y modernización del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, son proyectos de ley que actualmente se tramitan en el Congreso Nacional que van en esta línea.

- Educación Previsional

Este producto estratégico se divide en dos áreas o lineamientos. Estos, dicen relación con la educación previsional y con el fondo para la educación previsional.

- Educación previsional

Consiste en promover y desarrollar estrategias de formación, sensibilización y difusión que permitan dar a conocer a la población el sistema previsional y facilitarles el ejercicio de sus derechos y deberes conforme a las políticas definidas en la materia.

Entre enero y diciembre de 2019 en el marco del Plan Nacional de Educación Previsional, se realizaron 193 actividades informativas acerca del sistema previsional chileno. Se trataron siete temáticas. La más requerida fue la nueva Ley N° 21.133, que incorpora a los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios de manera obligatoria al sistema previsional.

Durante el año 2019 se diseñaron siete tipos de charlas: (i) sistema previsional (que consta de tres versiones según edad del público objetivo: jóvenes y estudiantes, trabajadores y pre pensionados); (ii) mujeres y sistema previsional; (iii) cotizaciones previsionales de trabajadores que emiten boletas de honorarios; (iv) tipos y modalidades de pensión (orientado a trabajadores con edades próximas al retiro laboral); (v) educación previsional para migrantes; (vi) pilar solidario y eliminación del siete por ciento de salud; y (vii); régimen de trabajo pesado.

Respecto a la cobertura y participantes, la región en que se realizó un mayor número de charlas y que contó con más asistentes fue la Región Metropolitana con dos mil 354

participantes, luego la Región de Valparaíso con 772 y, por último, la Región de Los Lagos con 451.

- Fondo para la educación previsional

Este producto tiene por objeto apoyar financieramente proyectos, programas, actividades y medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones. Para ello, en la Ley de Presupuesto de cada año se asignan recursos para dicho Fondo, que es administrado por la Subsecretaría de Previsión Social.

Para la XIII versión del Fondo para la Educación Previsional (FEP), ejecutado entre mayo y noviembre de 2019, se asignaron recursos por un total de mil 861 millones de pesos a los 22 proyectos de educación previsional que fueron seleccionados mediante concurso público.

De las 22 iniciativas adjudicadas, diez de ellas correspondieron a ejecutores de la Región Metropolitana y doce fueron de otras regiones. Dado que doce proyectos contemplaban una cobertura en más de una región, en suma, se registraron beneficiarios de las quince regiones del país existentes al momento de la adjudicación.

De acuerdo con los grupos objetivos definidos para el concurso, la mayor cantidad de beneficiarios directos se registró en los jóvenes entre 17 y 35 años, correspondientes al 56 por ciento. Le siguió el grupo de trabajadores entre 36 y 54 años, con 28 por ciento, el de pre-pensionados entre 55 y 65 años, con nueve por ciento y trabajadores que emiten boletas de honorarios, con siete por ciento

La edición 2019 tuvo también un componente inclusivo, transversal a los grupos objetivos anteriormente señalados en el párrafo anterior, contemplando dirigir acciones de difusión del sistema de pensiones y beneficios de cotizar a personas pertenecientes a pueblos originarios, y a personas en situación de discapacidad y de migración. Es así como el 86 por ciento de aquellos adjudicados consideró en su formulación acciones dirigidas a personas de pueblos originarios, principalmente mapuche y aymara; el mismo porcentaje lo hizo respecto de personas en situación de discapacidad, y el 73 por ciento de las iniciativas adjudicadas consideró acciones para personas migrantes.

## b. UN CHILE JUSTO Y CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA CAMINAR JUNTOS

- Entrada en vigencia e implementación de la Ley N° 21.133, que modifica las Normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.

Las contingencias económicas, sociales o estados de necesidad le pueden ocurrir a cualquier persona sin distinción, tanto para quien trabaja como dependiente o como cuenta propia. Es por ello, que se debe tender a que la protección se dirija a todas las personas, sin distinguir su actividad,

Por este motivo, es que se ingresó al Congreso Nacional en agosto del año 2018 un proyecto de ley que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social. La ley fue promulgada el 24 de enero de 2019 y comenzó su aplicación en el proceso de Operación Renta del mismo año, estableciendo:

- La obligación de cotizar para todos los trabajadores que emiten boletas de honorarios por cinco o más Ingresos Mínimos Mensuales en el año calendario (un

millón 595 mil) y que tengan menos de 55 años en el caso de los hombres, y menos de 50 años en el caso de las mujeres, al primero de enero de 2018.

- El ingreso imponible sobre la cual se calcularán las cotizaciones para los distintos regímenes de Seguridad Social será el 80 por ciento del ingreso bruto anual.
- Hasta el año 2019, la tasa de retención de impuestos era igual al diez por ciento. Sin embargo, el monto recaudado mediante esta retención no alcanzaba a pagar el costo total de las prestaciones. En este contexto, la Ley incorpora un aumento gradual de la tasa de 0,75 puntos porcentuales anualmente y un uno por ciento el noveno año, con el objetivo de alcanzar en el año 2028 el pago total de las prestaciones. Según lo anterior, desde el año 2020 la retención equivale al 10,75 por ciento de los ingresos brutos del año calendario anterior. Se espera alcanzar para el año 2028 el 17 por ciento con el cual es posible pagar íntegramente las prestaciones sociales.
- La obligación de cotizar se materializará con la Declaración Anual de Impuestos de abril de cada año con cargo a las retenciones del año anterior.
- Se dará derecho a las siguientes prestaciones: Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), Seguro de Accidentes de trabajo y trayecto y Enfermedades Profesionales (ATEP), Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley Sanna), prestaciones médicas de salud y pago de licencias médicas y pensiones.
- El pago anual de las cotizaciones en abril de cada año dará cobertura entre julio del año del pago de las cotizaciones y junio del año siguiente (doce meses). Renovando las coberturas con el pago de cotizaciones en la Declaración Anual de Impuestos de cada año.

Mientras dure el periodo de implementación completa de la ley hasta el 2028 se contemplan dos opciones o modalidades de cobertura: total o parcial.

En ambas modalidades el trabajador deberá cotizar de manera completa por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, Seguro de Accidentes y Enfermedades Laborales, y Ley Sanna. No obstante, las modalidades se diferencian en los porcentajes de cotización a salud y pensión, repercutiendo en la cobertura a la que tienen acceso.

- Cobertura total: En esta cobertura el trabajador destina el total de su retención de impuestos al pago de las cotizaciones. Esto significa que cotizará por el siete por ciento del ingreso imponible en salud, y todo el saldo restante de la retención de impuesto se destinará al pago de pensiones. En este caso, al realizar el pago completo en salud existirá cobertura por el 100 por ciento del ingreso imponible.
- Cobertura Parcial: En esta modalidad el trabajador tiene la opción de cotizar en salud y pensión por un menor ingreso imponible. Es decir, el pago de las prestaciones de salud y pensión se harán sobre la base de un ingreso menor al realmente alcanzado, por lo tanto, el monto a pagar por cada una de ellas será menor.

Durante su primer año de aplicación (año 2019), cerca de 540 mil trabajadores a nivel nacional poseen coberturas frente a un accidente del trabajo, trayecto y/o

enfermedad profesional, incluyendo gastos médicos y beneficios económicos, y la asesoría en prevención de riesgos laborales.

A diciembre de 2019, el Instituto de Seguridad Laboral ha recibido un total de 630 denuncias de accidentes del trabajo, correspondiendo (i) catorce a accidente del trabajo, (ii) 124 a accidentes de trayecto y (iii) 92 a enfermedades profesionales.

Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social, entre los meses de julio a diciembre del año 2019 registró un total de mil 480 beneficiarios de licencias por accidentes del trabajo y enfermedades, y dos mil 463 trabajadores independientes fueron beneficiarios de Asignación Familiar, pagando un monto total de 168 millones 171 mil 937 pesos.

En marzo de 2020 se beneficiaron a mil 177 trabajadores independientes con el Aporte Familiar Permanente, lo que equivale a un gasto total de 80 millones 245 mil 200 pesos.

Las licencias médicas de origen común o Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL) de los trabajadores independientes superaron los 100 mil, de los cuales 65 por ciento fueron a mujeres y a 35 por ciento hombres.

Por otra parte, el número de licencias iniciadas por trabajadores independientes durante el periodo de los meses de julio a diciembre del año 2019 por descanso prenatal fueron tres mil 408; por permiso postnatal tres mil 397; por permiso postnatal parental tres mil 428; por enfermedad grave del niño menor de un año cinco mil 736; y por Ley Sanna fueron dos.

- Reformar el sistema de capacitación

Este ministerio ha impulsado fomentar el progreso y la innovación, fortaleciendo la inversión pública y privada en la capacitación y preparación de los trabajadores del país para así afrontar con decisión los cambios, construir un mejor país para todos y lograr acercarse con mayor rapidez al desarrollo.

Teniendo en cuenta lo anterior, uno de los objetivos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social es reformar en forma sustantiva el sistema nacional de capacitación vigente en orden a su modernización, mejorando la pertinencia y calidad de las acciones formativas, aumentando los estándares de transparencia y cumplimiento normativo y, en general, reforzando las competencias de la institucionalidad pública en su labor de promoción, desarrollo y supervigilancia de las acciones de capacitación en Chile.

- Departamento de Diálogo Social

El objetivo de este departamento es promover el diálogo social, fortaleciendo la institucionalidad y generando instancias de participación de entidades representativas de empleadores y trabajadores, con miras a la generación de políticas públicas que impulsen un mercado laboral más inclusivo y formalizado. Como consecuencia de lo anterior, se busca promover la empleabilidad formal, desarrollando políticas públicas, considerando la inclusión de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad. Lo anterior, se lleva a cabo a través de la coordinación, ejecución y evaluación de los programas de "Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical" y "Relaciones Laborales Colaborativas".

- Departamento de Erradicación Trabajo Infantil

El Departamento de Erradicación del Trabajo Infantil tiene por objeto implementar la política de erradicación de trabajo infantil, Protección del Adolescente Trabajador e implementación del Observatorio de Trabajo Infantil, a través de la participación del ministerio en organismos internacionales como una instancia técnica especializada de la Subsecretaría del Trabajo. Específicamente, el trabajo de este departamento se enfoca en dar respuesta a los tratados internacionales que Chile ha ratificado en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes (NNA), particularmente relacionadas con el trabajo infantil. En la actualidad el Departamento es el encargado de coordinar la ejecución de la actual política pública "Crecer Felices: Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025", junto con coordinar el Observatorio de Trabajo Infantil y el Comité Nacional Asesor, además representa a la Subsecretaría del Trabajo en instancias multisectoriales vinculadas a temas de niñez y adolescencia.

- Programa ProEmpleo

Los programas de empleo de la Subsecretaría del Trabajo son administrados por la unidad de ProEmpleo, que administra programas que buscan mejorar la empleabilidad de las personas vulnerables del país y otorgar una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia.

La subsecretaría a través de transferencias de fondos, desarrolla dos líneas de trabajo: Empleos de emergencia y fomento a la empleabilidad, mediante capacitación e inserción laboral para personas cesantes y en situación de vulnerabilidad. Lo anterior, facilita la inserción laboral a empleos de calidad, con énfasis en las mujeres más vulnerables del país, otorgando una fuente de trabajo transitoria en aquellos lugares que hayan experimentado una disminución en los puestos de trabajo, producto de crisis económicas y/o catástrofe natural, que traigan como consecuencia desempleo mayor al promedio nacional.

### **c. UN CHILE QUE RESPONDE A LAS DEMANDAS CIUDADANAS Y QUE PROTEGE A LOS TRABAJADORES ANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID-19**

Este eje dice relación con los lineamientos estratégicos del ministerio, con ocasión de las agendas y las medidas de reactivación económica impulsadas por el Presidente, cuyo objetivo es responder a las necesidades de la ciudadanía y proteger a los trabajadores ante las eventualidades que puedan surgir producto de la emergencia sanitaria generada por el Covid-19.

A base de dichas necesidades, el gobierno definió un paquete de medidas, en donde el ministerio tiene especial preponderancia en aquello que dice relación con su desarrollo y ejecución.

La labor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social no se agota en dichas agendas. Por el contrario, tiene la responsabilidad y el compromiso de ejecutar con éxito las medidas impulsadas tanto por el gobierno, como también aquellas propias que dicen relación con las temáticas que se tratan en el ministerio.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social no cuenta con productos estratégicos implementados con ocasión del eje en comento, toda vez que estos responden a la misión institucional del servicio. Sin perjuicio de ello, se han creado una serie de instancias tanto de diálogo, como aquellas que dicen relación con la adecuación de los servicios para responder a los requerimientos de la población.

Lo anterior, se observa en el capítulo II de este documento, y que dice relación con los logros del ministerio durante el año 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus servicios relacionados han tomado acciones concretas para solucionar los problemas que derivaron de la crisis del Covid-19, las cuales se detallan a continuación.

Frente a la pandemia, la Subsecretaría de Previsión Social ha tomado como propia la urgencia de proteger a uno de los grupos de riesgo más relevante de esta enfermedad, nuestros adultos mayores. Para ello, junto con ampliar los días de pago durante el mes de marzo, abrir sucursales durante los fines de semana garantizando las condiciones de salubridad que la contingencia exige, se logró junto al IPS disminuir sustancialmente las aglomeraciones en los pagos presenciales, transfiriendo de manera automática los pagos de beneficios del IPS a quienes poseían cuenta RUT vigente y que la habían utilizado al menos en una ocasión durante el último semestre. Con esta medida se benefició a casi 600 mil personas, de las cuales casi 280 mil corresponden a pensionados.

Junto con lo anterior, se ha insistido en la necesidad de que los pensionados, al menos durante la emergencia sanitaria, cambien a un sistema de pago en línea y no presencial, de modo de evitar traslados innecesarios y, de paso, exponerse a potenciales contagios. Para ello, la Caja Los Héroes habilitó una tarjeta de débito sin costo hasta junio, para aquellas personas dispuestas a realizar el cambio.

También, se prorrogó por un año la vigencia de los mandatos de apoderados, y se habilitó una autorización en línea ante un funcionario del IPS -que opera como ministro de fe- para la generación de nuevos poderes.

Los pagos rurales mantuvieron su calendario, maximizando las medidas de sanitización, y en localidades en cuarentena como Caleta Tortel, se pagaron los beneficios del IPS sin mayores inconvenientes.

Simultáneamente, junto con la Superintendencia de Pensiones, se gestionó con la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) la solución tecnológica para disminuir la afluencia de público y se hizo presente la necesidad de entregar las condiciones mínimas de salubridad para los usuarios. Junto con ello, se impulsó con fuerza una campaña educativa respecto del uso de las herramientas a distancia, colaboramos en la entrega de información certera a quienes esperaban una respuesta urgente ante la desgracia del despido.

#### **d. UN CHILE QUE IMPLEMENTA POLÍTICAS PÚBLICAS CONFORME A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y A LOS DESAFÍOS INTERNACIONALES.**

- Diseño de estudios e investigación en materia de Seguridad Social

Este producto estratégico consiste en la realización de estudios, análisis e investigaciones en materia de seguridad social, que permitan aportar antecedentes que sirvan de base y fundamentación para el monitoreo y la definición de las políticas sectoriales y elaboración de iniciativas legales en materia previsional y de seguridad y salud en el trabajo.

Durante el año 2019, se desarrollaron los siguientes estudios e investigaciones:

- Estudio propuestas de mejoramiento al método de cálculo de la pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia bajo las distintas modalidades de pensión. Estudio encargado por la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones con la finalidad de analizar diferentes escenarios de mejoramiento al método de cálculo de la Pensión de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia bajo las distintas modalidades de pensión.
- Estudio "Situación y perspectivas del mercado del trabajo como condicionantes a los pilares contributivo y solidario de pensiones", encargado por el Consejo

Consultivo Previsional con el objeto de analizar las nuevas fuerzas que están impactando la estructura del mercado laboral, como también su efecto sobre aspectos previsionales con énfasis tanto en el Pilar Solidario como Contributivo. Para ello, elabora un diagnóstico y analiza las perspectivas, desafíos y propuestas de política pública, incluyendo los aspectos regulatorios e institucionales para su implementación.

- Estudio "Diseño e implementación de tablas de mortalidad diferenciadas". Estudio encargado por la Subsecretaría de Previsión Social, cuyo objetivo fue elaborar una propuesta para el diseño e implementación de tablas de mortalidad diferenciadas por grupo de cotizantes en el Sistema de Pensiones, considerando al menos ciertas categorías ocupacionales relacionadas con trabajos pesados que podrían potencialmente reducir la expectativa de vida de estos grupos, así como enfermedades laborales que pudieran estar relacionadas con una baja en las expectativas de vida de estos grupos.
- Encuesta de Protección Social (EPS): La ejecución del proyecto VII Ronda de la Encuesta de Protección Social, se realizará en dos etapas. La primera, "Proceso de revisión y actualización del cuestionario y del marco muestral de la EPS", finalizó durante el segundo semestre del año 2019, la cual tuvo como objetivo diseñar, operacionalizar y dejar listo para su implementación, un sistema de módulos para la EPS que considere, además, la actualización del marco de la encuesta y su refresco. Mientras que la segunda etapa, "Trabajo de campo, proceso de supervisión, validación, codificación y entrega de resultados de la VII Ronda de la EPS" se adjudicó a finales de agosto del 2019 a la empresa Ipsos Chile, y tiene como objetivos: realizar el levantamiento de la VII Ronda de la EPS, generar las bases de datos con los resultados definitivos de la encuesta, incluyendo codificaciones e imputaciones, controlar la calidad de los resultados obtenidos y entregar bases de datos con el trabajo de supervisión, fidelizar a los entrevistados de la VII Ronda EPS para promover su participación en siguientes rondas de la encuesta, presentar resultados y facilitar la difusión de resultados.

- Mecanismos de coordinación sectorial e intersectorial

Los mecanismos de coordinación sectorial e intersectorial consisten en la planificación y coordinación de los programas y acciones de los servicios públicos vinculados al quehacer del servicio, velando por la sustentabilidad operativa de la institucionalidad previsional.

Durante el 2019, se realizó coordinación de instituciones del sector previsional más otras instituciones relevantes con el objetivo de enfrentar de manera conjunta y coordinada los procesos de atención e información a usuarios en el marco de la entrada en vigencia de la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores a honorarios contenida en la Ley N° 21.133. En dicha coordinación participaron los canales de atención de usuarios de Servicio de Impuestos Internos, Fondo Nacional de Salud, Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Seguridad Social, Instituto de Previsión Social, Instituto de Seguridad Laboral y la Subsecretaría de Previsión Social. En dicha instancia se compartieron preguntas frecuentes entre las instituciones, se elaboró una matriz única para derivación de call centers y atención telefónica entre los participantes de la red y se derivaron casos complejos entre las instituciones.

Adicionalmente, en el marco de las gestiones para apoyar la mejora en la calidad de usuarios se gestionó y coordinó el apoyo entre instituciones públicas, para los organismos del sector, como, por ejemplo, el apoyo de la División de Gobierno Digital para revisión de procesos de simplificación y mejora de trámites. Se gestionó el intercambio de experiencias de *call center*

entre ChileAtiende, Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social, para efectos de rediseñar y mejorar la atención telefónica en los servicios donde es pertinente. En el marco de la participación en el Consejo de Servicios de la División de Gobierno Digital del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, se realizaron talleres de Lenguaje Fácil para los funcionarios que intervienen en procesos de atención y de información a usuarios de la Subsecretaría de Previsión Social.

#### e. UN CHILE QUE DIALOGA Y LLEGA A ACUERDOS

- Política Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el fin de realizar un seguimiento a la implementación del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2016, con fecha 21 de junio de 2019 se constituyó la Comisión Técnica del Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que participan representantes de las siguientes instituciones: (i) Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones; (ii) Ministerio de Salud; (iii) Ministerio de Minería; (iv) Ministerio de Defensa Nacional; (v) Ministerio de Agricultura; (vi) Subsecretaría de Economía; (vii) Subsecretaría de Educación; (viii) Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante; (ix) Dirección del Trabajo y (x) Superintendencia de Seguridad Social. Dentro de los objetivos de la Comisión se encuentran la coordinación de las acciones desarrolladas por las distintas entidades en el marco del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el informar sobre las acciones realizadas por cada Ministerio.

Así mismo, con la finalidad de establecer instancias de participación tripartita en materia de seguridad y salud en el trabajo, en abril del 2019 se constituyó el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante Decreto N° 11 de 2019, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El Consejo sesionó en diez oportunidades entre abril y diciembre de 2019, y se reunió con distintas instituciones públicas y privadas que juegan un rol relevante en estas materias, con el objeto de evaluar la ejecución e implementación de la Política y Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, con el objeto de avanzar en el perfeccionamiento del marco normativo, durante el año 2019 se dictó el Decreto Supremo N° 4 de 2019 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 10 de la Ley N° 16.744, reemplazado por la Ley N° 21.054, estableciendo normas para la celebración de convenios de atención para el otorgamiento de las prestaciones médicas entre el Instituto de Seguridad Laboral con Organismos Públicos y Privados.

## II. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE EL 2019

### 1. Un Chile más libre que progresá creando oportunidades para todos

Un importante logro fue la publicación de la Ley N° 21.190 que mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias. Esta mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias. En primer lugar, establece un aumento de 50 por ciento para la Pensión Básica Solidaria de vejez e invalidez y la Pensión Máxima con Aporte Solidario. Este incremento se materializó en diciembre de 2019 para los beneficiarios de 80 años y más. Los beneficiarios de menor edad recibieron incrementos menores, que se irán ajustando durante el transcurso de dos años, alcanzando todos, el mayor nivel de beneficios. Adicionalmente, la ley incorpora una garantía en el monto de pensión para todos los beneficiarios del Pilar Solidario, que permitirá que la pensión final percibida no caiga en el tiempo, como usualmente ocurre en el caso de quienes reciben su pensión en la modalidad de Retiro Programado.

Finalmente, introduce una garantía de pensión mínima igual a la Pensión Básica Solidaria, para aquellos pensionados que cumplen los requisitos para acceder al Pilar Solidario, aun cuando su pensión inicial haya sido mayor a la Pensión Máxima con Aporte Solidario.

Por su parte los servicios relacionados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social también alcanzaron grandes logros a propósito de este eje.

Así, la Superintendencia de Pensiones, mejoró la atención de usuarios en tanto se agilizaron los tiempos promedios de respuestas a consultas y reclamos recibidos en todos los canales de atención, además de la reducción en los tiempos de espera en la oficina de atención de público de Santiago. Para el periodo 2018-2019 se registró un incremento de las atenciones presenciales, call center, web y canal postal en un 25 por ciento respecto del año 2018. Se logró disminuir los tiempos en 1,3 días promedio para dar respuesta a consultas recibidas por los canales web, postal y presencial.

Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social realizó un trabajo desde Fiscalía para aumentar la calidad de los procesos internos de resolución y respuesta de las presentaciones, apelaciones y reclamos de los usuarios, para lo que se generarán normas y procedimientos, claros y objetivos, con la finalidad de establecer igualdad de criterios y formas de resolver al interior de cada uno de los departamentos y/o unidades encargadas de resolver presentaciones, apelaciones y reclamos.

Un logro importante durante 2019, del Instituto de Previsión Social, fue el despliegue expedito y ágil para entregar nuevos beneficios y servicios masivos a la ciudadanía. Entre ellos, se puede mencionar el Bono Ayuda Familiar (BAF), el Reajuste Extraordinario del Pilar Solidario, el Pago de Garantía Estatal a beneficiarios de la Compañía Le Mans, la Entrega del Remanente por la compensación del Papel Tissue a las Pensiones Básicas Solidarias, la rápida implementación de pago de beneficios y otros servicios a los afectados por el incendio de Valparaíso y el Pago adelantado del Aporte Familiar Permanente. La entrega del Bono Extraordinario de Apoyo Familiar se realizó en el mes de diciembre del 2019, a través del Banco Estado, efectuando 1,2 millones de depósitos y 170 mil pagos por caja, alcanzando a aproximadamente 1,5 millones de beneficiarios, por un monto total de 146 mil millones de pesos.

Por su parte, el Instituto de Seguridad Laboral, implementó una serie de proyectos de seguridad y salud en el trabajo en el desafío de aumentar la cobertura en Prevención de Riesgos. Durante el mes de abril de 2019 se implementó una modalidad de autoevaluación asistida de riesgos laborales a empresas adheridas a ISL, vía telefónica llamada TELESESAT. El objetivo de esta modalidad es mejorar los niveles de autoevaluación de las empresas y detectar los niveles en que se encuentran respecto del cumplimiento legal. De esta manera, las empresas que se encuentran en riesgo medio o alto, son derivadas a las respectivas Direcciones Regionales con la finalidad de ser intervenidas. A diciembre de 2019 se realizaron mil autoevaluaciones. Por otra parte, se realizó la primera Campaña Nacional de Prevención de Riesgos Laborales "Descuigatos, ellos tienen 7 vidas ¡tú no!", la cual, de manera dinámica y a través de acciones cotidianas, entregó importante información en prevención de riesgos laborales en los rubros de mayor fatalidad y accidentabilidad laboral. Por último, se realizó un relanzamiento de Campus Prevención, que es el primer portal de capacitación en Prevención de Riesgos Laborales online y gratuito para trabajadores adheridos al ISL y para la ciudadanía en general, el cual permite conocer y educarse en temáticas preventivas a distancia, como por ejemplo: primeros auxilios, prevención de incendios y uso de extintores, planes de emergencia y protocolo de plaguicidas, entre otros.

## **2. Un Chile justo y con igualdad de oportunidades para caminar juntos**

En el ámbito legislativo, podemos destacar que el proyecto de ley sobre modernización de la franquicia tributaria y modificación de fondos públicos (Boletín N° 12487-13) avanzó en su tramitación legislativa, pasando a su segundo trámite constitucional.

En lo que dice relación con el mejoramiento al sistema de pensiones se incorporaron indicaciones al proyecto de ley que mejora el sistema de Pensiones Solidarias y de Capitalización Individual, crea beneficios de Pensión para la Clase Media y crea un Subsidio y Seguro de Dependencia (Boletín N° 12212-13). El proyecto de ley, actualmente en trámite, mejora las actuales y futuras pensiones, especialmente las de las mujeres y los pensionados de clase media. Además, perfecciona el actual sistema de administración del ahorro individual para pensiones, incorporando nuevos actores y mejorando su fiscalización. Dentro de las modificaciones y mejoras, se incluyen las siguientes:

En primer lugar, introduce un nuevo Programa de Ahorro Colectivo Solidario, el que administrará tres puntos base adicionales de cotización, de cargo del empleador, y otorgará los siguientes beneficios: Un beneficio fijo de 2,5 UF en el caso de las mujeres, y dos UF en el caso de los hombres, que hayan cotizado un determinado número de años; un beneficio adicional de 0,04 UF por cada año cotizado al nuevo Programa de Ahorro Colectivo Solidario; y un beneficio mínimo de tres UF para los pensionados que dependan de terceros para llevar a cabo sus actividades de la vida diaria y cumplan con los requisitos de cobertura. Para los pensionados más vulnerables, que no cumplan los requisitos de cobertura, establece un subsidio de financiamiento fiscal que va desde los 60 a los 80 mil pesos. Adicionalmente, establece una garantía de pensión mínima de 10,6 UF para quienes hayan cotizado al menos 30 años.

En segundo lugar, perfecciona el actual sistema de administración del ahorro individual para pensiones. Fortalece la competencia en la administración de los fondos de pensiones, a través de la incorporación de nuevos actores. El proyecto permitirá que el diez por ciento de ahorro previsional individual actual pueda ser administrado, además, por entidades sin fines de lucro y cooperativas de administración de fondos de pensiones. Adicionalmente, reduce el encaje de las Administradoras de Fondos de Pensiones, lo que reduce las barreras de entrada a la administración de fondos sin dejar de otorgar una garantía suficiente a los afiliados. El proyecto además aumenta las obligaciones de las AFP con sus afiliados. Al respecto, se propone establecer un mecanismo de devolución de comisiones cuando se produzca una rentabilidad negativa en el fondo de pensiones durante un año calendario, y ésta además fuere inferior a la registrada por activos similares, y se establece el deber de la AFP de pagar la cuota mortuaria para aquellos afiliados que han cotizado un número de años, y no cuentan con recursos para financiarla. Asimismo, aumenta la participación de los afiliados en la administración directa de las AFP y de las sociedades donde éstas invierten, estableciendo la obligación de cada AFP de contar con un afiliado entre los directores autónomos y la creación de un Comité de Afiliados.

En tercer lugar, mejora la supervisión y fiscalización del sistema de pensiones, a través de la creación de la Intendencia de Protección de los Afiliados y Beneficiarios dentro de la Superintendencia de Pensiones, la que deberá cautelar el correcto otorgamiento de los beneficios y respeto de los derechos de los afiliados. Además, fortalece el Consejo Consultivo Previsional y la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones en su integración y en las atribuciones que se le otorgan.

Se considera como logro, a su vez, la publicación de Ley N° 21.165 que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores. Esta ley permite la posibilidad de pactar una jornada parcial alternativa entre el empleador y trabajadores estudiantes entre 18 y 24 años de edad inclusive, estableciendo una jornada ordinaria diaria continua y máxima de doce horas considerando los períodos trabajados y los de interrupción, y de diez horas efectivas. Además, permite adaptar el horario de trabajo a las horas de estudio, que los jóvenes no pierdan beneficios sociales, que mantengan su condición de carga de salud, les otorga permiso para rendir exámenes y la posibilidad de suspender el contrato durante las vacaciones académicas, entre otros beneficios.

Los servicios dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social no se han quedado atrás. Es importante destacar los logros de aquellos conforme al eje en comento.

Con el objetivo de avanzar en igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal el Instituto de Previsión Social, se certificó en la Norma Chilena N° 3.262, siendo la primera institución

pública en obtener dicha certificación. No existía un diagnóstico preciso respecto a procesos claves dentro de la organización, que identificara las inequidades, brechas y barreras para avanzar en equidad de género. Las mejoras dicen relación con levantar una línea de base que incluya las dimensiones indicadas en el "Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal" (SGIGC), en relación a los procesos de recursos humanos de reclutamiento, selección, desempeño, promociones, compensaciones, capacitación, participación laboral según escalafón, grados, participación según estereotipos de lo femenino y masculino, espacios masculinizados y feminizados, existencia y uso de medidas de conciliación trabajo, familia y vida personal, medidas de prevención y/o detección de acoso sexual y/o laboral y medidas de prevención, detección y/o derivación relacionada con violencia de género. También se ha implementado una Política de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal del IPS, y un Plan de Trabajo que identifica acciones a realizar en el corto y mediano plazo.

Por su parte, el Instituto de seguridad Laboral, implementó la Ley N° 21.054. A partir del 1 de enero 2019 se eliminó la distinción jurídica entre trabajadores calificados como obreros y empleados, permitiendo atender sin distinciones a todos los trabajadores protegidos por el Instituto de Seguridad Laboral que requieran de las prestaciones del seguro asociado a la Ley N° 16.744, beneficiando así a más de 450 mil trabajadoras y trabajadores adheridos a la entidad. Dentro de los beneficios de la ley se encuentran la oferta igualitaria en la entrega de prestaciones médicas para todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción; la mejora en la calidad de los datos respecto a los accidentes y enfermedades de trabajadoras y trabajadores adheridos a ISL; la disminución de la subnotificación; y un único punto de contacto con el usuario en la tramitación de sus licencias médicas laborales, disminuyendo para las y los trabajadores tiempos y costos de traslados

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, creó el programa "Reinvéntate", dirigido a trabajadores que han perdido sus empleos y que están en el proceso de reconversión laboral, para que rápidamente puedan encontrar uno. También el programa Despegá Mipe, que refuerza nuestro compromiso con los emprendedores y trabajadores de las micro o pequeñas empresas, dado que no había un programa para ellos y no podían capacitarse en Sence. Cuantitativamente este programa beneficio a mil 136 personas. Por su parte, el programa Despegá MIPE fue dirigido a ocho mil 570 beneficiarios

Debemos considerar que los adultos mayores son un grupo que históricamente ha estado excluido de del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Por eso, además de eliminar la restricción de edad que les impedía participar de sus líneas de capacitación, creó el programa Experiencia Mayor; una iniciativa que subsidia la contratación de adultos mayores, a través de la bonificación de hasta el 60 por ciento del ingreso mínimo mensual y que además entrega recursos al empleador para capacitarlos. Durante el 2019, el Sence capacitó a más de cuatro mil personas mayores de 60 años y 573 fueron a través de Experiencia Mayor.

Finalmente, ChileValora implementó el Fortalecimiento de la Articulación con la Formación Técnica. Esta línea de trabajo responde a uno de los desafíos estratégicos de ChileValora, que consiste en el avance en la generación de mecanismos de integración entre el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y la Formación Técnica Profesional. Su principal objetivo es que las instituciones de formación técnica reconozcan las competencias adquiridas en la experiencia de las personas, facilitando de esta manera la construcción de rutas formativas laborales de acuerdo a la realidad de cada una de ellas. Las acciones realizadas a propósito de este logro se concentraron en ampliar los convenios de colaboración con entidades de Formación Técnica y en avanzar en la vinculación de sus ofertas curriculares con los perfiles ocupacionales. Lo anterior, se materializó en la firma de cinco convenios de colaboración con entidades de formación durante el año, cuatro con centros de formación técnica estatales (CFT); Maule, Tarapacá, Valparaíso, Coquimbo, uno con centro de formación técnica no estatal; San Agustín y uno con la Fundación WorldSkills Chile, alcanzando un total de 18 convenios desde que esta línea de trabajo se implementó. Un resultado concreto de este esfuerzo se materializó con la titulación de 17 personas de la carrera de Mantenimiento Industrial del CFT Estatal Llanquihue, quienes ingresaron con admisión especial

a través del reconocimiento de sus aprendizajes previos presentado su Certificado de competencias de ChileValora, lo que les permitió obtener el título técnico nivel superior en menor tiempo.

En el mismo contexto, con fecha 10 de junio de 2019, y dada la importancia que el Presidente le dio a la formación técnico profesional, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, junto con el Ministerio de Educación, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Secretaría General de la Presidencia, Sence, ChileValora y Corfo, crearon la mesa de coordinación interministerial que permitirá comprender cuáles son las habilidades que requiere la sociedad, lo diferentes sectores productivos y servicios, de tal manera de crear un estándar que sea utilizado por todos los actores involucrados: sector productivo, sectores de educación y el Estado. Esta mesa sesionó cinco veces, cuyo producto principal radico en un borrador de propuesta de institucionalidad de marco de cualificaciones técnico profesional a gabinete presidencial. En este borrador se consideraba una institucionalidad desagregada por distintos sectores productivos, detallándose los principales lineamientos que dicen relación con el establecimiento de una Secretaría Técnica del Consejo Asesor, Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, Consejos de Competencia, la institución para prospección del mercado laboral y mecanismos de calidad en la formación no formal.

En cuanto a los logros del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dicen relación con materias de diversidad e inclusión, se pueden encontrar una serie de iniciativas relacionadas con género, migrantes y personas con discapacidad.

Así, en iniciativas de género, podemos resaltar como logros los avances en los programas de diálogo social, ya que se estableció en sus bases de licitación un porcentaje o número mínimo de mujeres que deben participar en calidad de beneficiarias. El programa de Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes, por su parte, tiene un programa enfocado para las mujeres trabajadoras. Lo mismo ocurre con los Programas de ProEmpleo, que están diseñados indistintamente para que puedan acceder de manera igualitaria, tanto mujeres como hombres. Además, en todos los programas se genera desagregación por sexo de sus beneficiarios, sumado a que en la mayoría de los programas se ha incorporado el servicio de cuidado infantil, seguro contra accidentes personales, entrega de indumentaria y pago de bonificaciones. Sumando a lo anterior, es destacable señalar que con fecha 6 de marzo del año 2020 la Ministra del Trabajo y Previsión Social, María José Zaldivar, convocó a una jornada de reflexión y trabajo a 150 mujeres y hombres líderes de todos los sectores de nuestra sociedad, con el objeto de conmemorar el Día Internacional de la Mujer. Participaron representantes de organizaciones sindicales y de trabajadores/as, gremios empresariales, empresas, sociedad civil, organismos internacionales y autoridades de diversos Servicios, Subsecretarías y Ministerios del País, con la finalidad de hacer un levantamiento de propuestas concretas para integrar más mujeres al mundo del trabajo.

Se dio cuenta también del estado actualizado del Mercado Laboral Femenino, a partir de datos levantados por el área de estudios de la Subsecretaría del Trabajo, donde se puede destacar que la tasa de participación laboral femenina ha aumentado considerablemente en los últimos nueve años, aumentando de un 46 por ciento en marzo 2010 a un 53,3 por ciento en diciembre 2019. Asimismo, en los grupos más jóvenes, la diferencia entre la tasa de participación de hombres y mujeres es menor que en los grupos de mayor edad, razón por la cual es esperable que la brecha de género sobre la participación laboral disminuya en el tiempo. En ese sentido, en el grupo etario entre 45 y 49 años la diferencia en la tasa de participación de hombres y mujeres es 24 por ciento, mientras que en el grupo etario entre 20 y 24 años la brecha es de once por ciento.

En cuanto a iniciativas en materia de migrantes, es preciso hacer hincapié que durante el año 2019 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social realizó un diagnóstico anual en materia de migrantes que incluyó un análisis sobre las inequidades, brechas y barreras que pudieren presentar los productos estratégicos de la Subsecretaría, así como también una visión general sobre la situación laboral de la población extranjera en nuestro país.

Dicho diagnóstico incluye una perspectiva general y particular sobre los desafíos que tiene la institución en términos de fortalecer el trabajo, protección y promoción de los derechos de trabajadores y trabajadoras migrantes. Bajo dicho contexto, se optó por la ejecución de directrices cuyo objeto principal radica en la eliminación de barreras de entrada a los usuarios migrantes en los programas y planes de la Subsecretaría del Trabajo, capacitación en materia migratoria dirigida a la formación de funcionarios, para fortalecer capacidades internas, de cara a la atención a los beneficiarios migrantes de los programas de la Subsecretaría del Trabajo y, por último se identificó el porcentaje de usuarios de las políticas, planes y programas que fueran migrantes.

A su vez, la Subsecretaría de Previsión Social realizó diversos focus groups junto con un trabajo con la comunidad migrantes, con el objeto de elaborar un “Plan Migrantes”, que consiste en un conjunto de charlas y actividades de educación previsional especialmente dirigidas a este grupo.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social logró grandes avances en lo que dice relación con la inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo. Durante el año 2019, la Subsecretaría del Trabajo entregó el premio de inclusión laboral a todas aquellas empresas que, más que cumplir con la cuota que manda la Ley N° 21.015, implementaron buenas prácticas de inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral, entregando empleos de calidad y acordes a las competencias y habilidades de quienes contratan.

Asimismo, y a propósito de las buenas prácticas en materias inclusivas, la Subsecretaría del Trabajo, mediante Resolución Exenta N° 18 de once de enero de 2019, estableció un marco regulatorio para la contratación de las personas que ingresen a la Subsecretaría. El objetivo de este protocolo consiste en instaurar un estándar mínimo que sirva de guía para la contratación de personas con discapacidad en Subsecretaría. Sumado a lo anterior, es que la Subsecretaría quiere ser un ejemplo como institución, siendo pioneros en la implementación de políticas que favorezcan los procesos de inclusión laboral. De esta manera se logró, a través de este protocolo, regular todo lo que implica el iter contractual de las personas con discapacidad que se incorporen a la Subsecretaría, promoviendo la inclusión en todos sus aspectos, sin dejar ajenos a los demás funcionarios de este proceso capacitándolos para dicho fin.

Con la colaboración de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (Subdere), se lanzó en la Encuesta del Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM) una serie de preguntas destinadas a levantar insumos para observar el cumplimiento de la ley en el sector municipal. Lo anterior, permitirá determinar qué porcentaje cumple con la cuota que establece la norma, como también para incluir a personas con discapacidad en los diversos municipios del país.

Tomando en cuenta que existe un gran porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran en edad laboral, con fecha 3 de enero de 2020, Sence lanzó un programa denominado “Fórmate para el Trabajo”, línea de discapacidad. Este programa tiene por objeto impulsar la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante un proceso formativo que entregue conocimientos técnicos y competencias prácticas relacionadas con distintos oficios y desarrollen habilidades personales para el mundo del trabajo, siendo su principal a característica la accesibilidad universal, permitiendo con esto que puedan postular a dicho programa personas con cualquier tipo de discapacidad. Cuenta con dos mil 300 cupos de capacitación para personas con discapacidad.

Finalmente, y a propósito de la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, y bajo el alero del Consejo Superior Laboral, se creó la Comisión Temática de Discapacidad, cuyo propósito radica en analizar las principales brechas que adolece la Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo del trabajo.

Para este año, la comisión se encuentra trabajando en un manual, dirigido al sector privado, que sirva de guía para la contratación de personas con discapacidad. Éste incorpora un decálogo de buenas prácticas inclusivas que regulan todo lo que dice relación con el inter contractual al que se enfrentan las personas

con discapacidad e incluso hace referencia a ciertas recomendaciones que deben tener presente los empleadores en lo relativo al outplacement.

### **3. Un Chile que responde a las demandas ciudadanas y que protege a los trabajadores ante la emergencia sanitaria del Covid-19**

En materia legislativa y a propósito de la agenda de recuperación y las medidas económicas para proteger a los trabajadores de Chile por el impacto del Covid-19, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social presentó un proyecto de ley que modifica la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica (Boletín 13.401). Este mensaje tiene por objeto precisar algunos aspectos prácticos y operativos de la ley de protección al empleo, en miras a implementar en forma rápida y efectiva la nueva ley junto con asegurar la mejor cobertura de los derechos e ingresos de los trabajadores. Esta medida se inserta además en una nutrida agenda del gobierno de protección y reactivación económica que se lidera conjuntamente desde el Ministerio con otras carteras del Gobierno.

A su vez, se debe destacar como la publicación de la Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y la N°21.227 faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley n° 19.728, en circunstancias excepcionales.

Con fecha 26 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, que tiene por objeto adecuar la normativa laboral a las necesidades de los trabajadores y dotarlos de una regulación flexible y protectora a la vez, a fin de resguardar a los trabajadores que desempeñan sus servicios fuera del lugar de la empresa.

Por su parte, con fecha 6 de abril de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.227 que permite proteger el trabajo de millones de chilenos que se han visto afectados por la crisis de la pandemia del Covid-19, garantizando la estabilidad de los empleos y su continuidad después de la crisis, asegurando un nivel de remuneraciones con cargo al Fondo de Cesantía y permitiendo al mismo tiempo que aquellos empleadores y empresas más afectadas, sin perjuicio de tener que continuar cumpliendo con su obligación previsional, puedan tener un espacio de recuperación económica para retomar con fuerza la actividad una vez que superemos esta emergencia.

Esta ley además considera medidas que permiten en el mediano plazo impulsar una recuperación económica paulatina pero sostenida y sólida en el tiempo. Para ello, se propone un pacto de reducción de jornada por hasta un 50 por ciento de la jornada con la consecuente reducción remuneracional proporcional a la jornada reducida, complementándose con cargo al Fondo de Cesantía Solidario hasta un 25 por ciento del sueldo del trabajador. De este modo, se otorga un espacio de holgura económica y funcional a la empresa para acelerar su recuperación, junto con garantizar la estabilidad del empleo y asegurar al máximo posible la mantención de la integridad de los salarios de los trabajadores.

En cuanto a los servicios relacionados al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, y en el marco del mencionado eje, debemos destacar el plan post 18 de octubre implementado por la Superintendencia de Pensiones. Tras las movilizaciones nacionales iniciadas en el mes de octubre de 2019, se realizaron medidas de contingencia en el proceso de calificación de invalidez, tendientes a garantizar el proceso calificadorio de invalidez de los afiliados y solicitantes.

Por ejemplo, se habilitaron box de atención en dependencias distintas, especialmente en aquellas Comisiones Médicas cuyo entorno no permitió el acceso oportuno de los usuarios; se habilitaron salas de sesiones diferentes a las habituales, a objeto de garantizar la sesión semanal por parte de los médicos asignados; la posibilidad de traslado de atención en otras ciudades (Concepción-Los Ángeles); y se reforzó

el proceso de citación y coordinación, tanto de atención como interconsultas, de modo de privilegiar la atención durante las mañanas o los días sábados.

Adicionalmente, se garantizó el proceso de apelación de los dictámenes, a través de la incorporación de criterios que daban cuenta de situaciones de fuerza mayor en el cumplimiento de los plazos de apelación y se mejoró la coordinación administrativa entre las Comisiones Médicas y las Administradoras, con el objetivo de facilitar el traslado de los solicitantes. Con esto, se logró beneficiar a aproximadamente trece mil personas, con un costo de alrededor de 6,3 millones de pesos. A su vez, la Dirección Nacional de Crédito Prendario logró un hito histórico que dice relación con la eliminación del cobro de la tasa de interés para todos los créditos pignoraticios nuevos de hasta 50 mil pesos, atendiendo a la delicada situación nacional luego de los hechos acaecidos a partir del 18 de octubre. Lo anterior, tuvo por objeto atender a la urgencia de liquidez que pudieran tener los usuarios, con un crédito social con cero por ciento de interés, producto de la pérdida de dinamismo en la economía nacional, así como la baja en las colocaciones acumuladas al mes de septiembre. Esta campaña trajo como consecuencia una disminución en la tasa de interés de 2,5 por ciento mensual que se cobra a los créditos, representando un quince por ciento de ahorro para los usuarios de la Dirección Nacional de Crédito Prendario. Dicha disminución en la tasa de interés fue aplicada a todos los créditos de montos inferiores a 50 mil pesos.

En línea con lo antes dicho y en concordancia con los lineamientos entregados por el Presidente de la República, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social adoptó la estrategia de reforzar el diálogo con distintos actores de la sociedad civil, de manera de establecer canales de comunicación permanentes y formal para el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de las políticas públicas.

En razón de lo anterior, se adoptó la decisión de implementar las siguientes instancias de diálogo:

En primer lugar, se implementó la mesa de Coordinación entre en Consejo Superior Laboral, Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía, ChileValora y servicios dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En enero de 2020, tras conocerse las cifras económicas y las estadísticas laborales del cuarto trimestre de 2019, y ante la posibilidad que las cifras de empleo se deteriorasen luego del período estival, se decidió convocar a las tres instancias formales de diálogo tripartito más importantes que se encuentran al alero del ministerio: (i) Consejo Superior Laboral; (ii) Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía y (iii) Directorio de ChileValora; a fin de generar una instancia de trabajo y coordinación con los servicios estratégicos del ministerio en materia de empleo, a saber: la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social.

A la fecha se han realizado cuatro sesiones, para efectos de analizar periódicamente las proyecciones de empleo; los alcances de políticas públicas desarrolladas por el ministerio como la Ley N° 21.227 que “Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales” y las oportunidades de mejora en la coordinación ministerial con los actores de la sociedad civil.

La instancia ha sido transversalmente valorada, calificándose como “inédito” e “histórico” el esfuerzo de coordinación entre distintos actores de la sociedad civil como trabajadores, empresarios, académicos y los distintos organismos técnicos del Ministerio.

Una segunda instancia es la del Panel de Monitoreo de Crisis de Empleo al Amparo del Consejo Superior Laboral. Tras la declaración de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe decretado por el Presidente de la República con fecha 18 de marzo de 2020, el Gobierno adoptó una serie de medidas económico-sociales producto de los impactos de la pandemia por expansión del coronavirus, muchas de las cuales han sido implementadas por este Ministerio tales como: otorgar acceso a prestaciones con cargo al Seguro de Cesantía a trabajadores con contrato de trabajo y afiliados al Seguro de Cesantía; la

regulación del trabajo a distancia y teletrabajo; y establecer los alcances las prestaciones preventivas, médicas y económicas de la Ley N° 16.744 respecto al Covid-19. Atendido lo anterior, y en el marco del trabajo colaborativo entre el Ministerio y los distintos actores de la sociedad civil, se decidió someter al Consejo Superior Laboral la solicitud realizada por la Central Unitaria de Trabajadores respecto de la creación de una instancia de monitoreo de la implementación de estas políticas públicas y de prevención de eventuales usos abusivos de las mismas. La propuesta recibió una favorable y está siendo implementada desde abril de 2020. La instancia funcionará bisemanalmente, al menos, hasta el cese de la declaración del estado de excepción constitucional de catástrofe.

Por último, se creó la Mesa de Trabajo del Comercio, la cual tiene por objeto analizar el impacto que trajó los hechos ocurridos a propósitos del 18 de octubre de 2019. Luego de conocerse las cifras económicas y las estadísticas laborales del cuarto trimestre de 2019, que arrojaron los sectores económicos más impactados por la crisis eran el Comercio, representantes de las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores solicitaron al ministerio la reactivación de la Mesa de Trabajo del sector que durante el año 2019 se había cerrado al amparo del Consejo Superior Laboral. La instancia ha sostenido reuniones periódicas a partir del mes de marzo de 2020 y, junto con ser una instancia respecto del análisis de las políticas públicas que repercutan en el sector producto del impacto de los hechos posteriores al 18 de octubre de 2019 y de la crisis por la pandemia mundial de Covid-19, analizará temáticas relevantes, tales como: remuneraciones, jornadas de trabajo; impacto de la informalidad y la migración; desempleo y repercusiones de los cambios tecnológicos y la automatización.

#### **4. Un Chile que implementa políticas públicas conforme a las nuevas tecnologías y a los desafíos internacionales**

En materia legislativa podemos destacar como logros del Ministerio del Trabajo y Previsión Social el proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos (Boletín N° 12826-13). A través de este mensaje se busca incorporar expresamente en el Código del Trabajo, la validez del finiquito laboral otorgado y pagado por el empleador y firmado por el trabajador, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Además, le otorga igual valor jurídico a la renuncia del trabajador y al mutuo acuerdo celebrado entre las partes, y que se registren bajo esta modalidad electrónica. El proyecto también incorpora expresamente que la Tesorería General de la República, así como a otras instituciones, puedan actuar como intermediarios en el pago a los trabajadores de los finiquitos laborales que se celebren bajo esta nueva modalidad. Este proyecto de ley pasó de primer trámite a segundo trámite constitucional en septiembre de 2019.

A su vez, se debe mencionar el proyecto de ley modernización de la Dirección del Trabajo y fortalecimiento de su ley de planta (Boletín N° 12827-13), que en términos generales, busca modernizar la Dirección del Trabajo incorporando la tecnología a sus procesos, disminuyendo los tiempos de espera, digitalizando trámites y gestiones para mejorar su eficiencia y la calidad de vida de sus funcionarios y usuarios, impulsando nuevas formas de fiscalización, reforzando instancias de mediación y conciliación, entre otros. El proyecto de ley, no ha tenido mayores avances legislativos, encontrándose en primer trámite constitucional.

Los servicios dependientes del Ministerio del trabajo y Previsión Social no se han quedado atrás. Es importante destacar los logros de aquellos conforme al eje en comento.

La Superintendencia de Seguridad Social, se ha modernizado conforme al marco de la transformación digital del Estado. Este proyecto implica un cambio en la forma de relacionarse con los usuarios, cambios tecnológicos, transferencia de datos, gestión del cambio, inteligencia artificial, predictibilidad, una modernización total de la institución. Bajo el mismo contexto, implementó la modalidad de teletrabajo cuyo principal objetivo, además de la transformación digital, dice relación con la implementación de condiciones de seguridad y salud para los funcionarios. El teletrabajo viene a solucionar un problema de falta de profesionales para resolver casos al interior de la superintendencia, para la revisión, análisis e

informe en casos que requieren opinión médica y/o jurídica, en relación a presentaciones realizadas ante esa institución.

El Instituto de Previsión Social también implementó cambios a propósito de la transformación digital del Estado, comprometiéndose a ejecutar tres ejes de trabajo para alcanzar, paulatinamente, la transformación digital (evolución digital). Estos ejes se denominaron Cero Fila, Identidad Digital y Cero Papel. En el marco de este último eje se está implementando el sistema "DocDigital", que se utilizará para las comunicaciones oficiales del Estado, lo que posibilitará tramitar en línea todos los documentos oficiales que deban ser firmados por autoridades o jefaturas públicas.

Por su parte, el Instituto de Seguridad Laboral implementó una ventanilla única de recepción y tramitación de licencias médicas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estableciendo un único punto de recepción. En el año 2019 se tramitaron cerca de 35 mil licencias médicas, lo que significó un aumento en un 98 por ciento en licencias calculadas, en comparación con el año 2018, principalmente a causa del aumento de 177 por ciento en licencias privadas.

La Dirección del Trabajo, implementó una serie de medidas que dicen relación con la oferta de servicios digitalizados de dicha institución. Dentro de éstas, podemos mencionar, el Portal Web "Mi DT". Este es el nuevo sitio web transaccional de la Dirección del Trabajo que se encuentra en operaciones desde el mes de febrero del año 2019. A través de este, los usuarios pueden acceder de manera remota a los servicios disponibles y colaborar directamente en la ejecución del trámite con su Clave Única para trámites del Estado. El Portal Mi DT permite aumentar la oferta de servicios digitalizados mediante los cuales los usuarios se pueden auto atender sin tiempos de espera y sin la intervención de un funcionario. Lo anterior, contribuye a aumentar la cobertura y a facilitar el acceso de los usuarios a los servicios Institucionales.

Mediante este logro se beneficiaron a 667 mil 416 de usuarios personas naturales y a 185 mil 116 empleadores personas jurídicas (estas cifras se determinaron contabilizando el número de accesos de los usuarios (una persona puede haber realizado más de un acceso durante el año).

Como segunda medida encontramos la digitalización del servicio "Finiquito Laboral Electrónico". Este consiste en un aplicativo que se encuentra disponible en el Portal Mi DT desde el mes de mayo del año 2019. A través de éste, el empleador puede confeccionar una propuesta de finiquito laboral la que es enviada de manera electrónica al trabajador, para la revisión y aprobación de este último. El finiquito laboral electrónico, en términos generales, produce el mismo efecto jurídico que el finiquito ratificado presencialmente, esto es, dejar constancia del término de la relación laboral y de las obligaciones derivadas del mismo. La Dirección del Trabajo en su calidad de ministro de fe, certifica, además de la identidad y el acuerdo de las partes, que el pago se haya realizado mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, a través de la Tesorería General de la República. Este trámite no tiene costo asociado. Se registraron 893 Finiquitos Laborales Electrónicos cuyo proceso terminó con éxito.

En tercer lugar, podemos mencionar el "Contrato de Trabajo Electrónico", que consiste en un aplicativo que también se encuentra disponible en el Portal Mi DT desde el mes de mayo del año 2019, que permite al empleador confeccionar y proponer al trabajador un Contrato de Trabajo con duración indefinida o a plazo fijo, pudiendo este último aceptar o rechazar electrónicamente dicha propuesta. El Contrato de Trabajo Electrónico queda disponible en el historial de actuaciones tanto del empleador como del trabajador. El trámite en Portal Mi DT es gratuito.

Se beneficiaron a mil doscientos noventa y ocho empleadores que pudieron emitir a través de este portal contrato de trabajo electrónicos, donde 434 trabajadores pudieron suscribir de manera electrónica.

Por su parte, el Servicio nacional de capacitación y empleo, implementó el programa "Talento Digital", que consiste en la capacitación para los empleos del futuro. Este programa nace a partir de una alianza con distintas instituciones del sector público y privado, identificamos los desafíos que enfrentan los

trabajadores en las empresas que atraviesan procesos de transformación digital. A través de una innovadora metodología, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo podrá capacitar en tecnologías de la información a 16 mil personas entre el 2019 y el 2022. Ya se han entregado más de mil 500 becas.

La Dirección Nacional de Crédito Prendario habilitó el servicio de devolución automática de excedentes por Remate de Prenda Civil, el cual permite solicitar el pago de excedentes generado por parte de aquellos usuarios cuyas prendas dejadas en garantía fueron subastadas. Dichos saldos son depositados de manera automática en caso de que la cuenta bancaria sea definida por el usuario al momento de solicitar su crédito. En caso de que no se señale cuenta, los usuarios podrán tomar conocimiento de ellos mediante el acceso a la Cuenta RUT del Banco Estado, mediante la página [www.dicrep.cl](http://www.dicrep.cl) o presencialmente en las 21 unidades de crédito que la "Tía Rica" tiene a lo largo del país.

Lo anterior benefició a 18 mil 730 usuarios, alcanzando la suma de 693 millones 675 mil cinco que corresponden a 33 mil 711 operaciones, lo que constituye un aumento del diez por ciento en el monto total de excedentes pagados, respecto del año 2018.

Sumado a lo anterior, se implementó una nueva tecnología de tasación. Al efecto se compraron espectrómetros, lo que permiten disminuir el margen de error en la determinación del kilataje de las prendas pignoradas. Se espera que durante el año 2020 se adquieran nueve equipos más, con lo que se dispondrá de un equipo por unidad de crédito. Este logro beneficia a 150 mil usuarios a nivel nacional.

El 2019, ChileValora sumó a su quehacer el rol de Prospección del Mercado Laboral, buscando levantar y actualizar estándares pertinentes que respondan a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a causa de las nuevas tecnologías y de la automatización.

En cuanto a las acciones en atención a este logro, ChileValora reestructuró el área de estudios, creando el área de Estudios y Prospección del Mercado Laboral, contratando personal calificado, con el fin de construir alianzas estratégicas con actores clave en términos técnicos y financieros como lo son Fundación Telefónica, BID y BID LAB. Finalmente y en la misma línea implementó un nuevo modelo de optimización en la gestión de estandarización de competencias, cuyo objetivo radica en acotar el tiempo de desarrollo de los proyectos, internalizando el trabajo técnico y eliminando productos que ralentizaban el proceso sin perjudicar su calidad. Este modelo se implementó durante el segundo semestre del 2019, en el marco de la ejecución de dos proyectos pilotos. En promedio, ambos proyectos tuvieron una duración de tres meses y medio, lo que representó una reducción cercana al 50 por ciento en los plazos de ejecución de un proyecto de levantamiento de perfiles ocupacionales.

Durante el 2019 se pudo renovar el doce por ciento de los 942 perfiles con que cerró el año el Catálogo Nacional de Competencias Laborales.

Por otra parte, en materia internacional, el país se ha consolidado como líder en materias laborales y de seguridad social. Desde una perspectiva multilateral, Chile ha ejercido un activo rol en el Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), órgano de gobierno de esa organización, donde sólo participan 28 de los 187 Estados Miembros. Desde allí, Chile ha confirmado su tradición de Estado respetuoso del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Reflejo de ello, es que, en la 108<sup>a</sup> Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2019, Chile fue felicitado por la Organización por su desempeño en el Sistema de Control de Normas Internacionales del Trabajo y calificado como un referente. En noviembre del mismo año, el país se incorporó al Comité Directivo de la Coalición Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, instancia que tiene por fin promover la contribución crítica que la seguridad y salud en el trabajo hace a la salud mundial, al trabajo decente y a la sostenibilidad, facilitando el acceso e intercambio de información, conocimiento y buenas prácticas entre distintos Estados y organismos internacionales. Otros países que integran el Comité Directivo son Singapur, Finlandia, Croacia, Portugal y Sudáfrica.

En relación con la COP25 de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, nuestro Ministerio lideró las materias relativas el cambio climático y la transición justa de la fuerza laboral. En este contexto, en conjunto con la Presidencia COP25, la colaboración de OIT y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y el financiamiento de la Unión Europea (EUROCLIMA+), nuestro Ministerio organizó el “Foro sobre Transición Justa, Empleos Verdes y Acción Climática: Intercambio de experiencias para Latinoamérica y el Caribe (LAC)”. La actividad fue celebrada entre el 29 y 30 de octubre en la sede de la CEPAL y contó con la participación de ministros, viceministros, y otras autoridades en materia laboral, de diversos países de la región LAC, Europa y África. Durante la reunión de la COP25 en Madrid, el Ministerio del Trabajo fue anfitrión de la tercera reunión del grupo de trabajo “Working Group on Just Transition and Decent Work”, que por primera vez sesionó con países de la región LAC. También, participó en paneles de alto nivel y otros eventos relevantes.

En el ámbito multilateral regional, el Ministerio mantuvo la Vicepresidencia del Grupo de “Políticas integradas Educación - Trabajo de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo” de la Organización de Estados Americanos. Además, en conjunto con esta Organización, realizó el taller regional “Competencias del futuro: contribuciones de los Ministerios de Educación y Trabajo” al que asistieron ministros y otras autoridades de Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos. También, ofició como coordinador del Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico, liderando importantes compromisos laborales adoptados en el foro, especialmente en materia de certificación de competencias laborales.

En el ámbito económico internacional, el Ministerio participó activamente en el Foro de Cooperación Económica Asia - Pacífico, donde incluso copresidió las reuniones del Grupo de Trabajo “Human Resources Development Working Group HRDWG” y sus dos subgrupos.

Finalmente, a nivel bilateral, se ha puesto en marcha el proceso de implementación del Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio suscrito entre Chile y Estados Unidos, lo que se materializa en diversas actividades de cooperación técnica. Acciones del mismo tenor se han llevado a cabo con Perú, Ecuador, entre otros Estados.

## 5. Un Chile que dialoga y llega a acuerdos

Este título tiene por objetivo desarrollar las instancias de diálogo que fomenta el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estas tienen por objeto el incentivo al consenso y al acuerdo entre los diversos actores del mundo del trabajo. El ministerio materializa lo anterior a través de mesas de diálogo, que constituyen una instancia bi o tripartitas, donde trabajadores, empleadores y gobierno colaboran en la búsqueda de acuerdos, traspaso de información y consultas, que permitan mejorar las relaciones laborales, haciéndolas más modernas, justas y colaborativas.

### a. MESA SOBRE “ALIMENTACIÓN LABORAL, UN DESAFÍO PENDIENTE”

Esta es una mesa tripartita cuyo objetivo radicó en la visibilización de la reglamentación sobre el beneficio de la colación, considerando factores tales como: el tiempo asignado para almorzar, los montos otorgados y los mecanismos de acceso, con el fin de contribuir al estado de salud, bienestar y calidad de vida de los trabajadores. Esta mesa, tuvo gran afluencia de actores. El éxito que se le atribuye dice relación con las conclusiones a las que se llegaron, que apuntan al reconocimiento del derecho de alimentación laboral, en reemplazo de este como concepto de beneficio.

### b. MESA SOBRE RECONVERSIÓN LABORAL

Se desarrollaron cinco mesas relativas a la reconversión laboral. La más exitosa fue la relativa a la “Reconversión Laboral en sector comercio”. Esta mesa de carácter tripartito tuvo como finalidad priorizar

los intereses y preocupaciones de los trabajadores en esta materia. El éxito de esta mesa radicó en la comunicación entre los directivos, intermedios y los demás colaboradores de la empresa, donde se explicó el uso de las nuevas tecnologías y como los trabajadores pueden reinventarse adquiriendo nuevos conocimientos, funciones y perfil.

#### c. MESA SOBRE INCORPORACIÓN DE MUJERES AL MERCADO LABORAL

Esta mesa de tuvo por objeto resolver los "Desafíos de la equidad de género en el mundo del trabajo agropecuario, silvícola y pesca". Las conclusiones se sintetizan en tres: (i) Aumentar la participación de las mujeres en el trabajo, con el incentivo de la mano de obra femenina, cuoteo y forma de integración de las mujeres con el fin de romper con los círculos de discriminación género; (ii) Identificar las necesidades de capacitación laboral en rubros tanto masculinizados como feminizados, con el fin de que se amplié la participación de tanto hombres como mujeres como en los diversos rubros; (iii) Potenciar los emprendimientos femeninos, con el fin de lograr mayor asociatividad y despegue de las mujeres en el mercado laboral.

#### d. MESA SOBRE "PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES"

Esta mesa de carácter tripartito tuvo por objetivo generar acciones para solucionar problemas en materia de salud y seguridad de las manipuladoras de alimentos, quienes entregan más de tres millones de raciones de alimentos al día en todo Chile. Esta mesa tuvo gran éxito ya que generó el compromiso de los actores en trabajar a disposición de las enfermedades profesionales y problemas que acomplejan a las trabajadoras del rubro.

#### e. MESA MINISTERIAL CON LAS CINCO FEDERACIONES DE TRABAJADORES RECOLECTORES DE RESIDUOS DOMICILIARIOS, PARA FRENAR UNA PARALIZACIÓN NACIONAL

Con fecha 15 de noviembre de 2019 se celebró un protocolo de acuerdo entre el Subsecretario don Fernando Arab Verdugo y las Federaciones FENASINAJ, FENASERCH, FENSITRAMBICH, FENARCHI y FENAREUR, en el cual se acordó, entre otras materias, la conformación de una mesa técnica de trabajo para revisar las problemáticas que hoy los trabajadores recolectores denuncian en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, en conjunto con la SUSESOS, la DT y el Ministerio de Salud trabajaron durante 30 días en tres comisiones conformadas con los dirigentes de las federaciones antes indicadas, con el fin de abordar los principales temas asociados al rubro, los que dicen relación con: (i) identidad y reconocimiento de la actividad, (ii) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y (iii) fiscalización. Finalmente, el día 20 de diciembre de 2019 se firmó el acta de acuerdo de la mesa técnica de trabajo. Hoy, se está en constante contacto con las cinco federaciones a nivel nacional, dándoles cuenta de los avances del acuerdo y recibiendo sus consultas y/o denuncias, de manera de gestionar con los organismos pertinentes la revisión y solución de las mismas.

#### f. MESA TRIPARTITA DEL TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS

En el mes de agosto de 2019, a solicitud de los representantes de los trabajadores del rubro del transporte interurbano de pasajeros así como representantes de los empleadores, el Ministerio del Trabajo decidió convocar una mesa de trabajo donde se tratarían temas relacionados con el futuro de la industria y, en particular, con las condiciones laborales y de seguridad y salud de los trabajadores. La mesa sostuvo reuniones periódicas hasta octubre de 2019 las cuales debieron ser suspendidas producto de la contingencia social de octubre del año pasado y luego por los efectos de la crisis del Covid-19 y se retomarán en el segundo semestre de 2020. Sus ejes temáticos dicen relación con el análisis de medidas de prevención de accidentalidad; medidas de prevención del consumo abusivo de alcohol y drogas; medidas preventivas respecto de enfermedades de transmisión sexual; revisión de la legislación respecto de jornada de trabajo; análisis de las modificaciones los procedimientos de fiscalización implementadas por la Dirección del Trabajo, y demandas de capacitación de la industria.

#### g. MESA TRIPARTITA DEL TRANSPORTE DE CARGA

En julio de 2019, tras el lanzamiento de un plan de que beneficiaría a más de quince mil trabajadores que podrán capacitarse para la obtención de Licencias de Conducir A3 y A5 (para la conducción de vehículos de transporte de pasajeros y de carga) dirigentes del rubro, le solicitaron al Ministerio la Conformación de una mesa de trabajo para el análisis de perfeccionamientos a la normativa laboral de la industria. En dicho contexto, se instauró una mesa de trabajo en la cual, junto al estudio de las modificaciones legales solicitadas, se tratarían temáticas similares a las de la Mesa Tripartita del Transporte Interurbano de Pasajeros en relación a las condiciones de seguridad y salud de los conductores de camiones. Al igual que la Mesa Tripartita del Transporte Interurbano de Pasajeros, la mesa sostuvo reuniones periódicas hasta el mes de octubre de 2019 y se retomarán en el segundo semestre de 2020.

#### h. MESA TRIPARTITA DE CONDICIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL RUBRO ACUÍCOLA Y MESA BIPARTITA DE CONDICIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL RUBRO PESQUERO

La Mesa Acuícola tiene su origen en el compromiso adquirido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con los actores sociales de la comuna de Quellón, en donde, tras el cierre de siete plantas de procesamiento del Salmón, se acordó con la Industria la creación de una instancia de dialogo para abordar distintas problemáticas del rubro. A su turno, la Mesa bipartita pesquera se origina en reuniones sostenidas entre la Ministra y el Subsecretario de Previsión Social con representantes de los trabajadores de la industria pesquera, el personal embarcado y pertenecientes a plantas de proceso del sector.

Ambas mesas comparten una visión común: la revisión en terreno de aspectos laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo que afectan específicamente a cada rubro y tienen por objeto generar un diagnóstico certero, tanto a nivel nacional como regional, de las problemáticas de cada uno de los sectores, de manera de contar con una línea de base para la implementación de soluciones administrativas y eventualmente legislativas a aquellas problemáticas que surjan del diagnóstico.

Cabe destacar, que, a diferencia de otras mesas de trabajo, las 16 sesiones de trabajo desarrolladas entre diciembre de 2019 y marzo de 2020 se han realizado en las regiones en donde ambas industrias tienen mayor presencia, lo que ha significado el desplazamiento de autoridades y técnicos del Gobierno a nueve regiones del país. Ya culminó su primera fase de diagnóstico en terreno, y se espera entregar los respectivos informes técnicos en el mes de julio de este año.

#### i. DIÁLOGOS CIUDADANOS: "EL CHILE QUE QUEREMOS"

Finalmente, y a propósito de la agenda social impulsada por el Presidente de la República, se destaca como logro del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los diálogos ciudadanos ejecutados conforme a "El Chile que Queremos". Este fue un espacio impulsado y liderado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, en virtud del cual se instó a la ciudadanía a dialogar sobre el país en el que queremos vivir.

Conforme lo anterior, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social impulsó 243 espacios de diálogo a nivel nacional tomándose como una oportunidad para encontrarnos, escucharnos y comprender la opinión de personas y grupos con diferentes miradas e intereses. La situación del país, a propósito de octubre del año pasado, representó una oportunidad para fortalecer la cohesión social, trabajar juntos, valorar los distintos puntos de vista y construir el Chile que queremos. Los grupos de interés que participaron de este proceso fueron los funcionarios y funcionarias de los servicios relacionados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social los funcionarios y funcionarias de ambas subsecretarías, la sociedad civil, consejeros de la sociedad civil y dirigentes sindicales.

### III. PROGRAMACIÓN PARA EL PERÍODO 2020-2022

#### 1. Un Chile más libre que progresá creando oportunidades para todos

##### a. PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN SEGURO SOCIAL DE PROTECCIÓN DE INGRESOS PARA LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES QUE INDICA (BOLETÍN N° 13479-05)

El proyecto crea un seguro social que proteja sus ingresos ante escenarios de crisis económicas que sean gatillados por situaciones excepcionales y de impacto regional o nacional, tal como ha sucedido con la pandemia del Covid-19. Este proyecto permitirá proteger los ingresos de 1,2 millones de trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios.

Este seguro se financiará en régimen con la cotización anual de un 0,4 por ciento de las rentas brutas que perciba el trabajador independiente y que, inicialmente para financiar la transición, se realizará un aporte fiscal de hasta US\$300 millones de dólares, lo que permitirá otorgar beneficios desde la publicación de la ley.

##### b. CAPACITACIÓN Y EMPLEABILIDAD

Los principales lineamientos de la gestión del Servicio tienen que ver con mejorar el impacto de los programas de Sence. Bajo dicho contexto, el desafío consiste en hacerse cargo de preparar a nuestros compatriotas para los empleos del futuro. Así, Sence se ha propuesto capacitar a 16 mil personas en tecnología de la información y digitalización hasta el año 2022, en una inédita alianza público-privada, llamada Talento Digital.

##### c. INTERMEDIACIÓN LABORAL

Desde 2019, la Bolsa Nacional de Empleo avanzó en la definición de un plan estratégico y ruta crítica para ser, en un plazo de dos años, referente obligado para la búsqueda de empleo de carácter masivo, tanto para trabajadores como para empleadores de Chile, y una herramienta fundamental de la intermediación laboral del gobierno de Chile.

Con ocasión de dicho compromiso, este programa tiene como principales metas para el año 2020 ser un actor relevante en el recién constituido Comité de Coordinación de Intermediación Laboral (CCIL) y en los objetivos que éste establezca, incorporar Inteligencia Artificial y Algoritmos basados en taxonomías que hagan más eficiente y preciso el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, desarrollar plataformas digitales de apresto laboral en coordinación con el Sence, contribuir significativamente en las iniciativas de gobierno de interoperatividad de los sistemas y datos disponibles en diferentes instituciones y plataformas y mejorar las funcionalidades existentes e incorporar nuevas para mejorar cada día la experiencia de nuestros usuarios.

#### 2. Un Chile justo y con igualdad de oportunidades para caminar juntos

##### a. ACOSO LABORAL

Este ministerio se ha propuesto presentar una iniciativa legislativa que tiene por objeto establecer un procedimiento único, más eficaz y expedito a través del cual el trabajador pueda defenderse frente a casos de acoso sexual y laboral. Además, la iniciativa hará extensible dicho procedimiento de investigación a alumnos en práctica, propondrá que la investigación deba concluirse por parte del empleador y la Inspección del Trabajo, incluso cuando el contrato de trabajo de alguno de los involucrados durante el período de investigación haya terminado, establecerá la posibilidad de que terceros inscritos y certificados por la Dirección del Trabajo puedan realizar las investigaciones de acoso

sexual y laboral, entre otras materias. De esta forma, se pone término a las debilidades y vacíos que aún existen en materia de investigación de acoso y que hacen necesario actualizar la normativa, con el objeto de prevenir este tipo de conductas, así como también, dotar a nuestro ordenamiento jurídico de una legislación que responda a las exigencias de los tiempos actuales.

#### **b. TRABAJO INFANTIL**

El año 2018, Chile fue invitado por la Organización Internacional del Trabajo para asumir el desafío de ser país pionero a nivel mundial en aumentar los esfuerzos para erradicar el trabajo infantil, poner fin al trabajo forzoso y eliminar la trata de personas en el país. Chile asumió el compromiso con responsabilidad, lo que es un incentivo para seguir perfeccionando nuestra actual normativa en la materia. Es esa línea, se enviará al Congreso Nacional un proyecto de ley que reorganiza el capítulo referido a la protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo del Libro I del Código del Trabajo, recogiendo las recomendaciones de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas, Convenio 138 de la OIT, relativo a la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio 182 de la OIT, relativo a peores formas de trabajo infantil. En ese sentido, la propuesta se orientará principalmente a alinear los conceptos utilizados en la normativa que emana de este Ministerio a aquellos utilizados por la OIT, a fortalecer las acciones relacionadas a la erradicación del trabajo infantil y adolescente, y regular claramente lo relacionado al trabajo de adolescente.

#### **c. REINSERCIÓN LABORAL**

Con la finalidad de seguir contribuyendo a la reinserción social de las personas que han sido condenadas por ilícitos que tienen asignados pena de simples delitos, este ministerio impulsará la ampliación del acceso al actual subsidio a la contratación a aquellos trabajadores que habiendo infringido la ley y luego de cumplir condena, busquen reintegrarse en el mundo del trabajo. De esta forma, se promoverá una iniciativa legal para ampliar el subsidio al empleo joven a quienes hayan cumplido condena o se encuentren cumpliéndola con el beneficio de libertad condicional o con alguna pena sustitutiva.

#### **d. PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La realidad social y económica del país tradicionalmente ha impedido una mayor participación de ciertos sectores de la población en el mundo del trabajo, entre ellos, las personas con discapacidad. Bajo este contexto, se promoverán medidas que incentiven un mercado laboral más inclusivo, con el propósito que la norma no solo se cumpla con una cuota, si no que logre la efectiva inclusión de personas con discapacidad al mundo del trabajo. Bajo dicho contexto, y con la finalidad de seguir promoviendo la adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad, se publicará un manual de buenas prácticas, dirigido a los empleadores del sector privado, cuyo principal objeto consiste en guiar al empleador durante la contratación de las personas con discapacidad. Para ello se incorpora un decálogo de buenas prácticas inclusivas para asegurar la adecuada selección, inducción, capacitación, gestión de desempeño y egreso de las personas con discapacidad.

#### **e. MIGRANTES**

Durante el año 2020 se trabajará en el fortalecimiento de los planes de trabajo y acciones específicas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sus Subsecretarías, productos estratégicos y servicios dependientes en lo que dice relación con sus programas en materias migrantes. Se fortalecerá la coordinación con Departamento de Extranjería y Migración y otros organismos públicos, privados y de la sociedad civil en relación al cumplimiento del Plan Migrante del Ministerio 2020 y de la Política Migratoria, generando mayores y mejores alianzas y/o colaboraciones tendientes a potenciar las acciones y apoyos dirigidos a personas migrantes. Adicionalmente, se implementará una mayor coordinación, coherencia y empalme entre los diversos planes de trabajo y acciones específicas desarrolladas por las subsecretarías, productos estratégicos y servicios dependientes del ministerio; se potenciará que los

procesos de levantamiento de datos consideren enfoque migrante; se hará un levantamiento y complemento de las necesidades, diagnósticos y oferta ministerial a migrantes, especialmente en el nuevo contexto social; se unificará la información consolidada a través de un portal único que conecte los diversos servicios y fuentes de formación disponibles; y se elaborará un informe/anuario a finales del 2020 que documente las acciones de la mesa, el cumplimiento del Plan de Trabajo, que incluya diagnósticos, informes, investigaciones que hayan surgido desde el ministerio y que digan relación con materia específicas de migrantes.

#### **f. MARCO DE CUALIFICACIONES**

Considerando la importancia de la Formación Técnico Profesional en el mundo del trabajo y la necesidad de alcanzar una adecuada sintonía entre la oferta formativa en sus distintos niveles y las demandas del sector productivo, se promoverá la continuidad de la Mesa de Coordinación Interministerial ya creada, la que considera dentro de sus objetivos principales dar una nueva institucionalidad al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Esta instancia permitirá comprender cuáles son las habilidades que requiere el mundo del trabajo para que las instituciones de educación las incorporen en sus programas de estudio o mallas curriculares. ChileValora y Sence cumplen un rol fundamental en esta materia. En cuanto al plan de acción, relativo al desarrollo de la mesa, radica en retomar el trabajo de la propuesta institucionalidad. Será de especial relevancia retomar los temas que quedaron pendientes en octubre de 2019 y que dicen relación con los instrumentos legales para materializar la propuesta de institucionalidad, los costos que implica dicha propuesta y, por último, lo relativo a la orgánica institucional.

### **3. Un Chile que responde a las demandas ciudadanas y que protege a los trabajadores**

#### **a. PROYECTO DE LEY QUE MEJORA EL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS Y DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL, CREA BENEFICIOS DE PENSIÓN PARA LA CLASE MEDIA Y CREA UN SUBSIDIO Y SEGURO DE DEPENDENCIA (BOLETÍN N° 12212-13)**

Actualmente se encuentra en el Congreso Nacional, el proyecto de ley que mejora el Sistema de Pensiones, bajo el Boletín N° 12.212-13, habiendo aprobado su primer trámite constitucional, para dar inicio a su tramitación en el Senado. El proyecto tiene como objetivo principal conseguir un aumento en el monto de las pensiones a través de diversas modificaciones, siendo la principal de ellas el establecimiento de una cotización adicional la cual será administrada por un organismo estatal. Esta cotización adicional estará destinada a financiar un ahorro previsional adicional y un programa de ahorro colectivo. Este último beneficiará, no sólo a los futuros pensionados, sino también a los actuales. Una vez que el proyecto se transforme en ley, su implementación contemplará el otorgamiento de las nuevas prestaciones y el funcionamiento de la nueva entidad fiscal que lo administrará.

#### **b. CREA EL BENEFICIO SOCIAL DE EDUCACIÓN EN EL NIVEL DE SALA CUNA, FINANCIADO POR UN FONDO SOLIDARIO (BOLETÍN N° 12026-13).**

El 2018 se presentó a tramitación un proyecto de ley que busca terminar con la discriminación que actualmente genera el artículo 203º del Código del Trabajo en esta materia, limitando el acceso al derecho de sala cuna solamente a las mujeres que presten servicios en empresas con 20 o más mujeres. El proyecto propone establecer el derecho de sala cuna para todas las mujeres trabajadoras, dependientes e independientes, creando para ello un Fondo de Sala Cuna que se financia, principalmente, de una cotización de cargo del empleador equivalente al 0,1 por ciento respecto de todos los trabajadores de su empresa y un aporte permanente del Estado de cerca de 17 millones de dólares anuales, junto con una garantía fiscal de cobertura en caso de ser insuficientes los recursos del Fondo. El Fondo entregará a todas las mujeres trabajadoras un beneficio mensual equivalente a aproximadamente

260 mil pesos más el derecho a una matrícula por el mismo monto, completando un total de trece mensualidades de cobertura. Este beneficio podrá utilizarse en toda la red pública y privada, incluyendo en la primera a toda la red de establecimientos JUNJI, Integra y VTF. Cabe señalar que, respecto de estos establecimientos, al 2021 se crearán más de diez mil nuevos cupos que reforzarán la capacidad de cobertura de la red pública de sala cuna.

La ley significa beneficiar a más de 200 mil mujeres que hoy, producto de la ausencia de un derecho universal de sala cuna para todas las mujeres trabajadoras, no pueden acceder al mundo del trabajo, lo que profundiza las brechas de género en participación laboral y nos impide avanzar hacia una sociedad donde la corresponsabilidad parental esté siempre presente.

**c. MODERNIZACIÓN A LA LEY N° 16.744 SOBRE EL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LEY N° 19.404 SOBRE TRABAJOS PESADOS**

Producto de las deficiencias que subsisten en el sistema de seguridad laboral, particularmente en la Ley N° 16.744, y atendido los compromisos asumidos en la Política y Programa Nacional, se promoverán las indicaciones necesarias a los proyectos de reformas presentados al Congreso el año 2013 sobre modernización del sistema de seguridad laboral, preferentemente para el perfeccionamiento de la prevención de riesgos en las empresas y organismos administradores. También es de interés modernizar la gestión preventiva en las empresas y la participación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, poniendo el énfasis en la prevención y gestión de los riesgos laborales, para lo cual se crearán nuevos y efectivos instrumentos preventivos.

Sin perjuicio de lo anterior, la Subsecretaría de Previsión Social se encuentra abocada a introducir durante el año 2020 mejoramientos de reglamentos esenciales para la correcta aplicación de la Ley N° 16.744, que requieren perfeccionamiento, modernización y por, sobre todo, poner acento en la sede preventiva, como lo son los D.S. 40, 54, 67, 101 y 110 sobre prevención de riesgos, comités paritarios, alza y rebaja de la cotización adicional diferenciada y que fija los tramos de la cotización presunta de las empresas, respectivamente.

Por otra parte, y respecto de la modernización de la Ley N° 19.404 de 1995 sobre Trabajos Pesados, considerando que han transcurrido 25 años desde la dictación de la ley y los planteamientos formulados por organizaciones de trabajadores y parlamentarios, la Subsecretaría de Previsión Social se ha propuesto revisar y modernizar el funcionamiento de esta ley, particularmente las modalidades y requisitos de las prestaciones que otorga.

**d. PERFECCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

Durante el primer semestre de 2018, el 87 por ciento de las licencias atrasadas lo estaban en la etapa de cálculo. Es por ello, que se propone simplificar el procedimiento de cálculo del subsidio por incapacidad laboral y normar el tratamiento del subsidio de los pensionados por invalidez que trabajan con su capacidad residual, entre otras adecuaciones. Todo lo anterior, a través de un anteproyecto de ley que modifica el DFL N° 44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Así, se logrará garantizar la continuidad remuneracional de las trabajadoras y trabajadores, impidiendo retrasos y agilizando el proceso de cálculo del subsidio efectuando adecuaciones normativas que permitan configurar la base de cálculo de forma sencilla, principalmente en los casos de trabajadores con renta variable, temporeros, entre otros.

Por otra parte, se pretende avanzar en un anteproyecto de ley que otorga facultades a la Superintendencia de Seguridad Social para integrar a representantes de la Superintendencia de Pensiones y de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, del Ministerio de Salud, para resolver los reclamos de aquellos trabajadores que no tienen derecho a licencia médica por padecer enfermedad crónica e irrecuperable y la pensión de invalidez es rechazada por no alcanzar los porcentajes mínimos

para pensionarse o por tener tratamientos médicos pendientes. Otorgar facultades a la superintendencia permitirá gestionar aquellos casos que requieren tratamiento o intervenciones con las autoridades de salud para acortar los tiempos de espera y aportar antecedentes del historial médico al proceso de calificación de invalidez.

Por último, la Subsecretaría de Previsión Social se encuentra trabajando en un anteproyecto de ley para la modernización del DFL N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y de otras modificaciones legales (artículo 19 de Ley N°18.833 de Cajas de Compensación de Asignación Familiar y Ley N° 20.255). Con esta propuesta se busca modernizar el sistema de prestaciones familiares en el acceso a los beneficios seguridad social, otorgando trato igualitario incluyendo al hombre como causante de asignación familiar eliminando la condición actual de ser inválido, incorporando como beneficiarios de asignación familiar al padre viudo y otorgando derecho a las asignaciones reguladas en este cuerpo legal a los convivientes civiles y sus hijos.

#### **4. Un Chile que implementa políticas públicas conforme a las nuevas tecnologías y a los desafíos internacionales**

##### **a. MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

Se impulsará la continuación del proceso de tramitación del proyecto de ley que busca modernizar la Dirección del Trabajo (Boletín 12827-13) incorporando la tecnología a sus procesos, disminuyendo los tiempos de espera, digitalizando trámites y gestiones para mejorar su eficiencia y la calidad de vida de sus funcionarios y usuarios, impulsando nuevas formas de fiscalización, reforzando instancias de mediación y conciliación, entre otras materias.

##### **b. MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO**

Sence, se ha planteado el desafío de transformar el Servicio, poniendo el foco en cumplir con su principal promesa: mejorar la empleabilidad y calidad de vida de las personas, a través de programas de capacitación y empleo efectivos, modernos y flexibles.

El Proyecto de Ley de Modernización del Sence ingresó en marzo del 2019 al Congreso y busca modernizar el Servicio, perfeccionando la normativa que hoy regula sus principales instrumentos, la franquicia tributaria y el Fondo Nacional de Capacitación, con el fin de asegurar un mayor impacto en la empleabilidad de los beneficiarios. Los principales propósitos de esta ley son: (i) mejorar el sistema de financiamiento de capacitación para trabajadores de empresas y personas sin trabajo; (ii) asegurar que los recursos del sistema se utilicen para mejorar la empleabilidad y el progreso de los trabajadores; (iii) apoyar el crecimiento de las pymes por medio de programas de capacitación para sus trabajadores, (iv) atender las necesidades de grupos vulnerables con nuevos sistemas de capacitación que se adapten a sus necesidades y acompañar a las personas que más lo necesiten en la búsqueda de un empleo.

A su vez, Sence tiene como desafío tener un servicio conectado. Ello significa avanzar en la integración de sus instrumentos para dar respuestas integrales y con resultado a los beneficiados. Para ello se revisarán los procesos internos, con el fin de impulsar iniciativas de mejora continua, en beneficio de todos los usuarios de Sence.

##### **c. DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS**

En agosto del año 2019 se presentó a instancias de la Subsecretaría del Trabajo un proyecto de ley (Boletín 12826-13), que actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional en el Congreso Nacional, que busca facilitar la realización de ciertas gestiones cotidianas del mundo del trabajo y

permitir a trabajadores y empleadores, ahorrar tiempo y recursos, específicamente, en lo que respecta a la suscripción del finiquito laboral, la renuncia del trabajador y al mutuo acuerdo celebrado por las partes. Asimismo, el proyecto persigue mejorar los procesos internos de la Dirección del Trabajo, mediante la incorporación de mecanismos tecnológicos de gestión que permitan al Servicio adaptarse a los nuevos tiempos.

#### d. PROYECCIONES EN MATERIA INTERNACIONAL

Dado al impacto que la crisis sanitaria ha tenido en la Agenda a nivel global, el plan de trabajo de la Unidad de Asuntos Internacionales para el periodo 2020-2021 se ha visto modificado. Desde un punto de vista de las relaciones internacionales multilaterales, todas las conferencias y demás actividades presenciales en el marco de la OIT, y en general de las Naciones Unidas, han sido suspendidas hasta nuevo aviso. Si bien las organizaciones internacionales y los Estados, quienes siguen trabajando de manera virtual, han priorizado el interés en el Covid-19, las tareas de carácter periódico siguen realizándose.

Así, la planificación en materia multilateral, particularmente en lo que respecta a la OIT, tiene el énfasis en el proceso de reapertura a las actividades normales. En este contexto, es importante velar por que la recolocación de temas en la nueva agenda se adecúe a los intereses y prioridades de Chile. En lo que dice relación con el régimen de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDCs) de Chile, entregadas por la Ministra del Medioambiente en abril de 2020, incluyen aspectos relativos a la transición justa y al mundo del trabajo. A este respecto, junto con los servicios dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio del Medio Ambiente se está trabajando para elaborar acciones específicas que den cumplimiento a ese compromiso.

En el ámbito multilateral regional, el ministerio mantiene la vicepresidencia Grupo 1: Políticas integradas Educación - Trabajo de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, de la Organización de Estados Americanos. Siempre en el marco de la OEA, se coordina la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, programada para diciembre de 2020. Con respecto a la Alianza del Pacífico, cuya Presidencia Pro Tempore corresponde este año a Chile, este ministerio, como miembro del Grupo Técnico Laboral, trabaja para dar cumplimiento a los compromisos asumidos en la Declaración de Perú de 2019. Asimismo, estamos buscando nuevos proyectos de cooperación relacionados con los nuevos desafíos presentados por la crisis del Covid-19.

Finalmente, la crisis sanitaria ha tenido la virtud de reafirmar la gran utilidad que la cooperación internacional tiene, ya sea a nivel multilateral y bilateral, como herramienta para hacer frente a problemáticas comunes entre Estados. Basado en ello, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social enfatizará el rol de la OIT, la OEA, la Alianza del Pacífico, los Tratados de Libre Comercio y sus capítulos laborales, las reuniones binacionales de ministros, y otros foros, como plataformas de cooperación técnica e intercambio de experiencias que le permitan contar con información relevante para seguir trabajando en la problemática global actual, los desafíos que presentará la subsecuente reactivación de la economía, y los otros desafíos por venir.

### 5. Un Chile que dialoga y llega a acuerdos

Desde los hechos ocurridos el 18 de octubre de 2019, sumado a la emergencia sanitaria producto de del Covid-19, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha desarrollado una nueva estrategia de acercamiento hacia diferentes actores del mundo social, la cual se basa en tres pilares: diálogo permanente y sin exclusiones (ni de temáticas ni de actores relevantes); generación de instancias formales de trabajo de manera de contar con seguimiento de los compromisos y acuerdos; y privilegiar instancias de diálogo tripartitas conforme a las recomendaciones de la OIT.

Tomando en cuenta lo anterior, es que se promoverá el diálogo social y trabajo colaborativo a través del siguiente plan de acción:

- a. Se potenciará el rol del Consejo Superior Laboral, instancia de carácter tripartito y consultivo, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.
- b. Se promoverá la participación ciudadana a través de los Consejos de la Sociedad Civil, los que, en virtud de su carácter consultivo, pueden sugerir en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas sectoriales.
- c. Se continuará impulsando las mesas de Diálogo Social con un marcado sello regional y/o sectorial. Estas mesas consisten en instancias de participación bío o tripartito en las cuales se abordan temáticas prioritarias a nivel nacional y/o regional proponiendo actividades que permitan a los principales actores de la relación laboral dialogar en un ambiente de confianza recíproca. Para el segundo semestre de 2020 está previsto el desarrollo de 22 mesas a nivel nacional, cuyas temáticas dependerán de la priorización de temas conforme a la información recibida por las Secretarías Regionales Ministeriales.
- d. Bajo la misma línea, se continuará con el diálogo impulsado a través de las mesas que se sostienen con las Centrales Sindicales del País (CUT, CAT, UNT, CTCh), sumado al trabajo que nos encontramos desarrollando con las Organizaciones Sindicales particulares como la Coordinadora del Comercio y la Asociación Nacional de Empleados Fiscales. Adicionalmente se mantendrán reuniones periódicas con el empresariado representado por la CPC y algunos gremios particulares, como la Cámara Chilena de la Construcción y la Cámara Nacional de Comercio.
- e. Se seguirá promoviendo el diálogo y el acuerdo implementados en las mesas de trabajo tripartitas, desarrolladas a nivel nacional, cuyas principales temáticas dicen relación con las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en los rubros de transporte de carga, transporte interurbano de pasajeros, portuario, acuicultura, pesca y agricultura.
- f. Todo esto forma parte de un esfuerzo sistemático de dialogar y generar acuerdos con distintos actores del mundo del trabajo, lo cual incluye el fortalecimiento del Área de Prevención de Conflictos Sociosindicales.