



Ministerio del Trabajo  
y Previsión Social





## I. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

### 1. Misión

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene por misión y objetivo principal volver a crear empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores y, en general, favorecer una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar.

En este contexto, el ministerio ha definido cinco pilares estratégicos para su gestión 2018-2022. Los mismos se enmarcan en los ejes generales establecidos en el Programa de Gobierno.

### 2. Objetivos Estratégicos


#### a. RECONSTRUIR EL MERCADO LABORAL

El mercado laboral actual atraviesa un momento complejo. Durante el año 2017 se perdieron casi 36 mil empleos asalariados privados y el empleo público llegó a su mayor nivel en diez años, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del trimestre octubre, noviembre y diciembre 2017. Asimismo, hoy uno de cada tres chilenos trabaja de manera informal y aún subsisten discriminaciones negativas que han impedido una mayor participación en el mundo del trabajo de ciertos sectores, como son mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad<sup>1</sup>.

Ante este contexto, el gobierno tiene como eje estratégico la reconstrucción del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, junto con el desarrollo de políticas públicas que aumenten el empleo asalariado privado y disminuyan la informalidad.

.....  
<sup>1</sup> INE-ENE trimestre enero-febrero-marzo 2018.





La meta del gobierno es la creación de 600 mil nuevos empleos en el período 2018-2022, logrando un estimado de nueve millones de chilenos trabajando al final del mandato.

De la mano con lo anterior, el desafío es promover la empleabilidad formal, evitando el trabajo precario e informal, de modo de asegurar a los trabajadores el cumplimiento de jornadas, condiciones de seguridad e higiene, pago de cotizaciones de seguridad social, sueldos justos y beneficios sociales.

## **b. 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 56 por ciento de participación frente a un 64 por ciento en la OCDE para la población femenina entre quince y 64 años<sup>2</sup>.

En cuanto a los jóvenes entre quince y 24 años, la tasa de participación laboral chilena es de un 35 por ciento, casi trece puntos por debajo del promedio de la OCDE. Asimismo, la tasa de desempleo juvenil chilena es de trece por ciento, tres puntos porcentuales superior a la del promedio de los países OCDE<sup>3</sup>.

Las personas con discapacidad, que corresponden a un 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 un 32 por ciento menor a las personas sin discapacidad<sup>4</sup>.

Por su parte, la tasa de participación laboral de los adultos mayores en Chile, considerando la población femenina mayor de 60 años y masculina mayor de 65 años, apenas alcanza el 35,2 por ciento. Se observa, además, una brecha de 30,8 puntos porcentuales entre participación femenina y masculina, cifra que, cabe señalar, se encuentra matizada por el efecto de la edad de jubilación diferenciada<sup>5</sup>.

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 tenga el cuidado personal del hijo; la adaptabilidad de jornada laboral y la modernización de la Dirección del Trabajo, para que sea un servicio más accesible, eficiente y colaborativo de las relaciones laborales, son medidas que se han propuesto en esta línea. Respecto a lo primero, el ministerio trabajará en estrecha colaboración con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en la elaboración y tramitación de la iniciativa legal correspondiente.

.....  
2 y 3 Fuente: OECD (2018), Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en (Accessed on 16 may 2018).

4 Fuente: Estudio Nacional de la Discapacidad 2015, Servicio Nacional de la Discapacidad.

5 Fuente: INE-ENE marzo 2018.

### c. REFORMAR EL SISTEMA DE PENSIONES

En 36 años de existencia, el sistema de pensiones de capitalización individual ha evidenciado la dificultad que tienen muchos chilenos para lograr, por sí solos, acumular los recursos necesarios para generar una pensión adecuada a sus necesidades. Las razones son múltiples: baja tasa de cotización<sup>6</sup>, tasas de rentabilidad de los fondos a la baja<sup>7</sup> y, sobre todo, una inestabilidad del mercado laboral que se ha traducido en extensas lagunas previsionales para muchos trabajadores, principalmente mujeres.

Según cálculos de marzo 2018, con base en datos de la Superintendencia de Pensiones, una persona que, en promedio, suma cuatro años de "lagunas" previsionales, recibirá aproximadamente una pensión diez por ciento menor al final de su vida laboral respecto de una persona que no tenga esas "lagunas" de cotizaciones; mientras que quien retrasa su ingreso al sistema previsional en promedio cuatro años, tendrá un perjuicio equivalente al 20 por ciento.

El gobierno ha propuesto al país una reforma al sistema de pensiones, con una mayor cobertura y mejor inclusión de la clase media, así como una ampliación del ámbito de acción del Pilar Solidario. La propuesta no sólo implica un alza de las cotizaciones obligatorias al sistema de pensiones, con cargo al empleador, sino que, además, un alza en el aporte fiscal a dicho pilar. Asimismo, se considera un plan de estímulos a la cotización permanente y un paquete de medidas orientadas a incentivar a los trabajadores que se encuentren cercanos a su edad de jubilación a que posterguen su retiro más allá de la exigencia legal.

### d. PRESENTAR SOLUCIONES A LAS AMBIGÜEDADES GENERADAS POR LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

A un año de la entrada en vigencia de la reforma laboral, se hace necesario hacer un balance sobre su implementación, especialmente en aquellas materias en que se ha generado mayor conflictividad entre los distintos actores del mundo laboral.

Se buscará avanzar, entre otras materias, en la mejora de la conceptualización de los servicios mínimos y lo establecido en relación con el procedimiento de negociación de grupos negociadores, garantizando certezas jurídicas que permitan avanzar hacia el logro de la paz social en las relaciones laborales. En este contexto, el gobierno se ha propuesto la revisión del artículo 359 del Código del Trabajo y demás normas relevantes sobre la materia, y, de ser necesario, la mejora de estas normas, teniendo como prioridad al trabajador y el diálogo permanente entre los actores comprometidos. Esto es, representantes del sector sindical, empleadores y, en su caso, de la Dirección del Trabajo.


### e. REFORMAR EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico del sistema de capacitación en Chile indica que la política de capacitación vigente es deficitaria en tres dimensiones centrales: la equidad en la asignación de recursos, donde se capacitan los trabajadores con mayor nivel educacional y mejores ingresos; la eficiencia, con capacitación a trabajadores que tienen mayores competencias; y la efectividad, no mejorando ingresos ni empleabilidad. Además, se aprecia una desarticulación entre los programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) y la educación formal, con cursos heterogéneos en duración y costos, y enfocados a una formación teórica<sup>8</sup>.

6 Sólo el 50% de los afiliados cotiza regularmente, según los datos de la Superintendencia de Pensiones.

7 Según las Administradoras de Fondos de Pensiones, la rentabilidad real de los fondos pasó de un promedio anual de once por ciento, en 2003, a 7,7 por ciento, en 2017.

8 Fuente: Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral 2011.



En este contexto, el sistema de capacitación actual requiere una urgente modernización alineada con los desafíos que el avance tecnológico y la automatización imponen al mundo laboral.

El gobierno ha propuesto un nuevo sistema de capacitación con un enfoque moderno y en sintonía con los nuevos desafíos que el mercado plantea, siguiendo el ejemplo de economías de vanguardia y con mayor fuerza en la automatización de funciones y el uso de tecnologías en los procesos productivos. Asimismo, la reforma pretende avanzar hacia un sistema inclusivo, valorado por los trabajadores y empleadores, con un efecto concreto en el aumento de la productividad y mejora de las remuneraciones y de la empleabilidad. Finalmente, un sistema de capacitación que apunte a un aprendizaje continuo a lo largo de la vida, es decir, con una ruta lógica de mejora o generación de habilidades nuevas y/o reconversión laboral.

### 3. Situación Actual

Datos que permiten dimensionar el estado de situación del sector, incluyendo los principales desafíos pendientes.

#### a. EMPLEO

- Cifras generales

De acuerdo con la última Encuesta Nacional de Empleo desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), que midió el trimestre móvil de enero-febrero-marzo de 2018, la fuerza laboral del país corresponde a nueve millones 124 personas, de las cuales ocho millones 378 mil 748 están ocupadas y 621 mil 376 están desocupadas.

Según esta misma encuesta, los trabajadores asalariados del sector privado ascienden a cuatro millones 867 mil 843 personas, los trabajadores por cuenta propia son, por su parte, en total un millón 782 mil 602 personas, y los asalariados del sector público son 967 mil 87 personas. Por su parte, los empleadores suman 361 mil 113 personas. En la categoría correspondiente a personal de servicio doméstico, se observa una cifra de 294 mil 174 trabajadores y en la categoría de familiares o personal no remunerado hay 105 mil 930 personas.

En 2016 el salario promedio fue de 517 mil 540 pesos, mientras que la mediana salarial fue de 350 mil pesos<sup>9</sup>.

Sin embargo, no sólo es relevante la disminución en la cantidad de empleos creados, sino que, también, la calidad de los mismos. En este sentido, durante el período 2014-2017 se crearon fundamentalmente empleos por cuenta propia (41 por ciento de los empleos creados) y asalariados públicos (36 por ciento de los empleos creados), con una escasa participación del sector asalariado privado<sup>10</sup>.


El período de gobierno 2010-2014 contrasta con dicha realidad, mostrando cifras que alcanzan los 647 mil 69 empleos asalariados privados (equivalentes al 64 por ciento de la generación total de empleos). Por su parte, durante el período siguiente, solo se crearon 110 mil 171 empleos de este tipo<sup>11</sup>.

En el contexto anterior, y considerando que el empleo por cuenta propia, en general, se caracteriza por la carencia de ciertos beneficios propios de una relación laboral (como son el feriado anual o vacaciones, acceso a sala cuna, elección del sistema de salud, derecho

9 Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos 2016, elaborada por el INE.

10 Fuente: INE-ENE trimestre móvil de diciembre-febrero 2018 en comparación al trimestre móvil de diciembre-febrero 2014.

11 Fuente: INE-ENE trimestre móvil de diciembre-febrero 2014 en comparación al trimestre móvil de enero-marzo 2010.



a licencias médicas, pago de cotizaciones previsionales, seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otras), es que se hace necesario impulsar políticas que permitan reactivar el mercado laboral y aumentar la participación asalariada privada en el mismo.

- 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 realmente inclusivo y acorde a una sociedad moderna. En este sentido, se presentan cifras relativas al empleo de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores.

- Jóvenes

La tasa de participación laboral chilena entre los quince y los 24 años es trece puntos porcentuales más baja que la del promedio de la OCDE (34 y 47 por ciento, respectivamente). Además, la tasa de desempleo es tres puntos porcentuales más alta que la de los países desarrollados (16 y trece por ciento, respectivamente)<sup>12</sup>.

Asimismo, el porcentaje de jóvenes a nivel nacional que estudian y trabajan corresponde a un nueve por ciento del total de jóvenes entre 18 y 24 años, mientras que el 29 por ciento solo trabaja<sup>13</sup>.

Respecto a la situación previsional, el 16 por ciento de los jóvenes que solo trabaja no cotiza 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 solamente el 41 por ciento<sup>14</sup>.

- Mujeres

La tasa de participación laboral en Chile es del 59,9 por ciento (sobre el total de la población), existiendo una amplia brecha respecto a la participación laboral masculina. En efecto, la tasa de participación masculina alcanza el 71 por ciento mientras que la de las mujeres es del 49,3 por ciento respecto de la población en edad de trabajar<sup>15</sup>.

La mayor diferencia entre hombres y mujeres se da en el tramo etario entre los 50 y 59 años (sin considerar los tramos mayores a 60 años), puesto que el 91,5 por ciento de los hombres participa en el mercado laboral, mientras que en las mujeres solo el 61,8 por ciento lo hace. Por su parte, en el tramo entre los 20 y 29 años, la diferencia disminuye, con una participación en el mercado laboral de 69,8 por ciento los hombres y 58,8 por ciento las mujeres<sup>16</sup>.

Respecto de la tasa de desocupación, del total de personas que participan en el mercado laboral, el 6,9 por ciento se encuentra desempleado. En cifras de desempleo también existe una diferencia entre géneros, ya que mientras el 6,2 por ciento de los hombres están desempleados, el 7,9 por ciento de las mujeres se encuentra en igual situación. En el tramo etario en que son menores las diferencias es entre los 40 y 49 años, puesto que la tasa de desocupación femenina es 0,4 puntos porcentuales mayor a la de los hombres (5,3 y 4,9 por ciento, respectivamente). Finalmente, en el tramo entre los 20 y 29 años las diferencias aumentan, registrándose una brecha de 3,2 puntos porcentuales en relación con hombres en desmedro de las mujeres (11,8 por ciento y 15 por ciento las tasas, respectivamente)<sup>17</sup>.

12 Fuente: OECD (2018), Labour force participation rate (indicator). doi: 10.1787/8a801325-en (Accessed on 16 May 2018)

13 y 14 Fuente: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional [Casen] 2015)

15, 16 y 17 Fuente: INE-ENE trimestre móvil de enero-marzo 2018).

- 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, es decir dos millones 606 mil novecientos catorce personas (un 11,7 por ciento de ellos 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 ingreso promedio de las personas con discapacidad alcanza los 295 mil pesos contra los 434 mil de las personas sin discapacidad, dato que representa una brecha del 32 por ciento.

- Adultos mayores

La tasa de participación laboral de los adultos mayores en Chile (60 años o más) es de 35,4 por ciento. Sin embargo, hay una enorme brecha entre géneros: la tasa de participación de los hombres es 51,6 por ciento, mientras que la de las mujeres es de 21,7 por ciento. La tasa de desempleo también muestra diferencias, 2,7 y 3,4 por ciento en hombres y mujeres, respectivamente<sup>18</sup>.

## b. SISTEMA PREVISIONAL

La población envejece a niveles acelerados. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas, en el Censo de 1992 el 6,6 por ciento de las personas tenía 65 o más años, mientras que según datos del Censo 2017 este grupo etario representó el 11,4 por ciento. Asimismo, según estimaciones de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), en 2050 el 30 por ciento de la población en Chile tendrá más de 60 años.

Desde la creación del sistema previsional, la expectativa de vida de los chilenos ha aumentado. En el caso de los hombres, hoy se estima que su horizonte de vida llega a los 85,2 años. Esto es, 6,7 años más de pensión que lo estimado en 1981, cuando el horizonte de vida en ese año llegaba a los 78,5 años.

Para las mujeres, en tanto, la expectativa de vida se extiende hasta los 90,3 años. Ello significa que hoy se estima que viven 8,7 años más que lo proyectado al inicio del sistema previsional, cuando se situaba en 81,6 años, en promedio.


Pese a ello, los parámetros de ahorro previsional, tasa de cotización y edad de retiro (65 años en caso de los hombres y 60 años en el caso de las mujeres), se han mantenido intactos desde la creación del sistema.

Por otro lado, la inestabilidad laboral, particularmente de las mujeres, ha dado como resultado una densidad de cotizaciones baja, en torno al 51 por ciento de la vida laboral.

Así, de acuerdo con cifras de la Superintendencia de Pensiones respecto de jubilados de los últimos doce meses, el 27 por ciento de la población chilena cotizó menos de cinco años, y el 41 por ciento cotizó menos de quince años. El 38 por ciento de quienes lograron cotizar más de 20 años, recibe una pensión promedio de 314 mil pesos, siendo menor en mujeres (272 mil pesos) que en hombres (391 mil pesos).

.....  
<sup>18</sup> Fuente: INE-ENE trimestre móvil de enero-marzo 2018).





Según datos del regulador de pensiones, las tasas de interés de largo plazo bajaron desde un promedio de cinco por ciento, en la década del 90, a un promedio de 2,7 por ciento. En este escenario, y de acuerdo con la Superintendencia de Pensiones, cerca del 80 por ciento de los chilenos cercanos a jubilar (edad entre 50 y 55 años) mantiene ahorros previsionales por cerca de 30 millones, necesitándose al menos 70 millones de pesos en ahorros previsionales para financiar una pensión en torno a 300 mil pesos.

El desconocimiento respecto a cómo opera el sistema previsional ha aumentado el crecimiento de una brecha entre las expectativas y las pensiones de vejez efectivas, y mientras los chilenos esperan 70 por ciento de tasa de reemplazo (pensión como porcentaje del ingreso de los últimos años) la realidad es que ésta se sitúa incluso bajo el 40 por ciento.

La Reforma de Pensiones del año 2008 logró mermar en parte los efectos de la dificultad de los chilenos para ahorrar lo suficiente para pensiones, centrándose en apoyar financieramente al 60 por ciento de la población más vulnerable. Hoy, el Pilar Solidario creado a su alero, beneficia a un millón 400 mil chilenos. Según datos de la Superintendencia de Pensiones, de las 627 mil pensiones de vejez que paga el sistema previsional que gestionan las AFP, el 56 por ciento recibe Aporte Previsional Solidario (APS) de vejez, es decir, unos 351 mil son beneficiarios del Pilar Solidario, evidenciando la dificultad de muchos chilenos para autofinanciar sus pensiones.

Lo anterior hace cada vez más patente la necesidad de un enfoque solidario en materia previsional, que complemente de manera más eficiente el esfuerzo individual, con el apoyo de empleadores y del Estado.

### c. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) es un organismo técnico que tiene como misión mejorar la empleabilidad de los trabajadores ocupados y personas desocupadas e inactivas a lo largo de su vida laboral, con especial foco en las más vulnerables, para contribuir a la productividad de Chile y sus regiones.

Dentro de sus programas, se encuentran:

- Capacitación

Actualmente, Sence posee cinco programas de capacitación: Franquicia Tributaria, Capacitación de Oficios, Programas de Transferencias al Sector Público, Becas Fondo de Cesantía Solidario, y el programa de Bono Empresas y Negocios.

Además, cuenta con cinco programas de fomento al empleo, Formación en el Puesto de Trabajo, Subsidios al Empleo Joven y a la Mujer, Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) y programas de Certificación de Competencias Laborales, que permiten fomentar la participación de la fuerza trabajadora en el mercado laboral, especialmente de aquellos grupos más vulnerables.

- Subsidios al Empleo Joven y a la Mujer

Consiste en herramientas que incentivan la empleabilidad de mujeres y jóvenes. Por su parte, el programa de Subsidio al Empleo Joven es un aporte dirigido a trabajadores y trabajadoras entre 18 y menos de 25 años que perciban bajos salarios y sean parte del 40 por ciento más vulnerable de la población. Durante el año 2017, los beneficiados de este subsidio alcanzaron a un total de 333 mil jóvenes, de los cuales el 54 por ciento corresponde a mujeres y el 46 por ciento a hombres.

El Bono Trabajo Mujer, está dirigido a las mujeres trabajadoras, dependientes e independientes con sus cotizaciones al día. Durante el año 2017, se entregó a más de 383 mil mujeres pertenecientes al 35 por ciento más vulnerable del país, con cobertura en 343 comunas del país.

## II. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE EL 2017

### 1. Ámbito normativo

En materia normativa y a nivel legal se determinó lo siguiente:

A NIVEL LEGAL		
Ley	Materia	Fecha Publicación
Ley N° 21.012 que garantiza seguridad de los trabajadores en situación de riesgo y emergencia.	Esta ley modifica el Código del Trabajo para establecer mecanismos de protección en situaciones de emergencia o de falta de seguridad laboral.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 9 de junio de 2017.
Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	Esta ley establece, entre otras materias, que al menos el uno por ciento de la dotación de empresas con 100 o más trabajadores, deberá consistir en trabajadores con alguna discapacidad o pensión de invalidez. Similar norma se aplica en los servicios públicos.  Además, con fecha 1 de febrero de 2018 se publicaron los Decretos N° 64 y 65, que aprobaron los reglamentos relativos a la ley de inclusión de personas con discapacidad para el sector privado y público respectivamente.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 15 de junio de 2017.  Entrada en vigencia 1 de abril de 2018.
Ley N° 21.018 que confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.	Esta ley modifica el artículo 420 letra f del Código del Trabajo, entregando competencia a los Juzgados del Trabajo para conocer de las contiendas en las que los causahabientes del trabajador buscan hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 20 de junio de 2017.
Ley N° 21.023 que elimina beneficio de las administradoras de fondos de pensiones en materia de intereses de las cotizaciones previsionales adeudadas.	Esta ley modifica el Decreto Ley N° 3.500 de 1980, en materia de deuda previsional, en el sentido de que los reajustes e intereses por la deuda previsional de los empleadores pasarán a beneficiar a los trabajadores y no a la AFP.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 22 de julio de 2017.  Entrada en vigencia 1 de agosto de 2017.
Ley N° 21.054 que modifica la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.	Se eliminó la distinción entre obrero y empleado en la Ley N° 16.744. La nueva ley permite que, en caso de accidentes laborales o de enfermedades profesionales, todos los trabajadores podrán acceder a atención de salud especializada en toda la red de prestadores, públicos y privados. Hasta antes de esta ley, aquellos que tenían la calidad de obreros tenían el acceso limitado sólo a los establecimientos pertenecientes a los servicios de salud público.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 23 de diciembre de 2017.  Entrada en vigencia el 1 de enero de 2019.

Tabla continúa en la página siguiente

Tabla viene de la página anterior

Ley	Materia	Fecha Publicación
Ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos.	Esta ley crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves (Ley Sanna).  Además, con fecha 31 de enero de 2018, la Superintendencia de Seguridad Social dictó la Circular N° 3.346, que imparte instrucciones a las entidades administradoras del seguro de acompañamiento de niños y niñas relativo a la Ley Sanna.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 30 de diciembre de 2017.

#### A NIVEL REGLAMENTARIO

Reglamento	Contenido	Fecha de publicación
Decreto N° 48 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, contenido en el Decreto Supremo N° 63, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (La Ley N° 20.949 modifica la Ley N° 20.001, ambas modificatorias del Código del Trabajo) reduciendo el peso de las cargas de manipulación manual de 50 a 25 kilogramos, en caso de hombres mayores de 18 años, y establece para las mujeres un límite de 20 kilogramos).	Publicada con fecha 17 de enero de 2018. Entrada en vigencia diferida.

#### a. PROYECTOS DE LEY

- Se presentaron durante marzo de 2018 indicaciones en el Senado al proyecto de ley que modifica el Estatuto Docente en materia de causal de despido por salud incompatible e irrecuperable (Boletín N° 11.322-13). Estas indicaciones no implican gasto público y, en definitiva, explicitan los beneficios que la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, contempla en forma supletoria para los profesores que se rigen por el Estatuto Docente. En otras palabras, sin implicar gastos adicionales, se homologa la causal de salud incompatible en el Estatuto Docente con los demás estatutos administrativos hoy vigentes.
- El 1 de abril de 2018 entró en vigencia la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral. En este contexto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se ha comprometido con adoptar un rol activo y decisivo en la implementación de dicha ley, tanto a nivel público como privado.
- Durante mayo de 2018, se presentaron indicaciones en la Cámara de Diputados al proyecto de ley que establece un nuevo Estatuto Laboral para Jóvenes (Boletín N° 8996-13). El proyecto busca hacer compatible el trabajo y el estudio, permitiendo a los jóvenes mantener sus beneficios estudiantiles y su calidad de carga de salud no obstante estar recibiendo un sueldo por su actividad laboral bajo este nuevo estatuto.



## 2. Reactivación y reconstrucción del mercado laboral

Durante el año 2017 se crearon 189 mil 662 puestos de trabajo netos. De estos, el 71 por ciento correspondió a empleos asalariados del sector público (135 mil 290 personas). El 38 por ciento correspondió a empleos por cuenta propia (72 mil 773 personas) y el nueve por ciento a otras categorías como empleadores, personal de servicio doméstico y familiares no remunerados (17 mil 145 personas). En el periodo comprendido entre diciembre de 2016 y diciembre de 2017 se perdieron 35 mil 546 empleos asalariados del sector privado (caída de un 19 por ciento).

En el trimestre móvil diciembre-febrero del año 2018 el total de ocupados fue de ocho millones 409 mil 661 personas, 217 mil 745 ocupados más que en el mismo trimestre del año anterior. De estos, el 62,4 por ciento correspondieron a empleos asalariados del sector público (135 mil 873 empleos) y el 35,5 por ciento a empleos asalariados del sector privado (77 mil 299 empleos). Un 3,5 por ciento correspondió a otras categorías como empleadores, personal de servicio doméstico y familiares no remunerados (siete mil 621 personas). Además, en dicho periodo se perdieron tres mil 48 empleos por cuenta propia (1,4 por ciento).

Las cifras de empleo correspondientes a febrero del año 2018 muestran que disminuyó el empleo por cuenta propia, y aumentó el empleo asalariado del sector privado.

Además, en los meses de enero y febrero de 2018 la participación laboral (fuerza de trabajo/población en edad de trabajar) aumentó en 32 mil 407 trabajadores.

## 3. Capacitación y certificación de competencias laborales

### a. CAPACITACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Durante el año 2017, más de un millón 700 mil personas a nivel nacional participaron de los distintos programas de capacitación y empleo Sence.

Por su parte, los Programas de Empleo alcanzaron una cobertura de 826 mil 783 personas a nivel nacional, total en el que destacan las 717 mil 185 personas beneficiadas con los Subsidios al Empleo de la Mujer y al Empleo Joven.

### b. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

A través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, sistema liderado por ChileValora, se realizaron trece mil procesos de evaluación y certificación, alcanzándose un total de cinco mil seiscientos 82 personas certificadas laboralmente.

## 4. Acceso al crédito

El producto estratégico de mayor impacto social que posee la Dirección General del Crédito Prendario (Dicrep) es el préstamo o crédito pignoraticio, cuyo objetivo principal es brindar acceso al crédito a los sectores más vulnerables del país, cuya situación económica les impide hacerlo en el sistema bancario tradicional.

Durante el año 2017, la Dicrep alcanzó los 36 mil 810 millones 153 mil 490 pesos en transacciones, otorgando créditos a 171 mil 349 familias con un total de 637 mil 998 operaciones de crédito. Lo anterior logró un 94 por ciento en el nivel de satisfacción general de los usuarios del servicio.

## 5. Productos estratégicos de la Subsecretaría del Trabajo

### a. DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN SINDICAL

Durante el período informado en esta cuenta pública (junio 2017-junio 2018) se han ejecutado agendas institucionales con el objeto de impulsar el trabajo colaborativo entre actores relevantes, tanto del mundo gremial como sindical. Asimismo, se ha desarrollado una agenda internacional coordinada con organismos referentes como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como también se fortaleció el rol de las instituciones de diálogo, como es el caso del Consejo Superior Laboral.

Como parte del legado de la administración anterior, se ha continuado con la implementación de la Ley N° 20.940 que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales y que, a través del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, financia escuelas de formación sindical, cursos dirigidos a Pymes y cursos de especialización de formación sindical, con un impacto de dos mil 546 personas formadas durante al año 2017.

Por otra parte, el Programa de Diálogo Social sigue ampliando sus líneas programáticas. Durante el periodo en revisión se desarrollaron 28 mesas de diálogo social, que beneficiaron a 152 organizaciones (sindicatos y/o empresas), se realizaron dos estudios de recuperación histórica sindical y se dictaron dos seminarios de diálogo social.

### b. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

Uno de los avances significativos alcanzados el año 2017, fue la actualización del Decreto Supremo N° 50 del año 2007, que actualiza el reglamento para la aplicación del artículo trece del Código del Trabajo, en donde se estipulan los tipos de trabajos prohibidos -por su naturaleza y condiciones- que ningún adolescente con contrato de trabajo puede realizar. A nivel institucional, se participó en instancias nacionales e internacionales, consolidando al país como referente en la materia.

### c. PROEMPLEO

En el año 2017, ProEmpleo benefició a 26 mil 64 personas, de las cuales 22 mil 262 (85,4 por ciento) corresponden a la línea Empleos de Emergencia (programa Inversión en la Comunidad), mientras que tres mil 802 (14,6 por ciento) corresponden a la línea Fomento a la Empleabilidad, con sus cuatro programas: Servicios Sociales, Apoyo al Empleo Chile Solidario, Desarrollo de Competencias Laborales Chile Solidario, y Mejora de Empleabilidad de Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales.

## 6. Fiscalización, conciliaciones individuales, atención de usuarios y emisión de dictámenes a cargo de la Dirección del Trabajo

Durante el período informado, la Inspección del Trabajo fiscalizó a 41 mil 389 empresas, de las cuales 25 mil 935, no habían sido fiscalizadas anteriormente. Por otra parte, hubo 177 mil 700 solicitudes de conciliación individual. El 88 por ciento de los procesos terminados finalizaron con resultado de conciliación total o parcial. Durante el último periodo se realizaron más de dos millones 300 mil atenciones a usuarios, ingresadas vía presencial, telefónica y a través del sitio web. La Dirección del Trabajo emitió 875 dictámenes durante el año 2017.

En cuanto al rol de la Dirección del Trabajo en materia de formación sindical, a través de las Direcciones Regionales del Trabajo se realizaron 145 mesas de trabajo tripartitas, que contaron con la participación de 680 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad, logrando



que 349 empresas firmaran acuerdos de mejoramiento de relaciones laborales y condiciones de trabajo. Actualmente hay 21 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) que funcionan en todas las regiones del país.

En el año 2017, a través de los programas de formación sindical de la Dirección del Trabajo, se capacitó a 8 mil 73 dirigentes sindicales, que representan el 31,7 por ciento de los dirigentes con mandato vigente. Como parte del objetivo de descentralización, se organizaron cuatro escuelas sindicales en las regiones de Tarapacá, del Libertador Bernardo O'Higgins, Biobío y Magallanes y de la Antártica Chilena, capacitando a 157 alumnos.

### III. PLAN DE ACCIÓN PARA EL PERIODO 2018-2022

Las acciones relevantes del periodo 2018-2022 se desarrollarán en el marco de los ejes del Programa de Gobierno:

#### 1. Programación junio 2018 - junio 2019

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento de la normativa orgánica que regula su funcionamiento, seguirá con el establecimiento de políticas públicas en materia laboral, adoptando los planes y programas necesarios y la orientación de relaciones públicas del ministerio y servicios de su dependencia, junto con la dirección de las relaciones internacionales del mismo en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores. Además, se continuará con el perfeccionamiento de la legislación laboral, cuidando el estricto cumplimiento de las instrucciones del ejecutivo y, en definitiva, ejecutando todas las funciones necesarias para la buena marcha del ministerio bajo el marco normativo vigente.

En este contexto, y durante el primer año de gobierno, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social centrará su acción en el impulso de políticas y proyectos de ley que tienen por objetivo potenciar la creación de empleos de calidad, incentivar el aumento de la participación laboral tanto de jóvenes como de mujeres y, en general, promover un campo laboral más inclusivo y compatible con una mejor calidad de vida en familia.

#### Eje I: Un Chile más libre que progresa creando oportunidades para todos

##### a. CRECIMIENTO DEL EMPLEO Y CREACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD

- Se impulsarán políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo la incorporación de horarios y jornadas móviles y adaptables a la realidad de los trabajadores y la empresa, junto con la promoción de la corresponsabilidad mediante el uso de los instrumentos legales vigentes. Asimismo, impulsaremos el acuerdo de pactos de adaptabilidad al interior de la empresa.
- Vía administrativa actualizaremos el rol y funcionamiento del Comité de Intermediación Laboral y promoveremos una nueva política de intermediación laboral.
- Se elaborará una propuesta de regulación de trabajo a distancia y teletrabajo, que reglamente sus características propias y fomente la inclusión a la fuerza laboral de la población que actualmente se ve dificultada de hacerlo por este motivo.

## b. CAPACITACIÓN Y EMPLEABILIDAD

- Se perfeccionará el actual sistema de intermediación y reconversión laboral, creando un sistema moderno, integrado y diferenciado de intermediación y orientación laboral. En este campo, se avanzará en el rediseño de la estructura de atención de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) con el fin de mejorar la atención de las personas y establecer convenios con las empresas de intermediación y al interior de los distintos servicios para que coordinen sus vacantes con el sistema integrado de intermediación. Además, se desarrollarán políticas activas de mercado de trabajo, tendientes a facilitar la migración laboral y a incorporar a todas las personas cesantes en la Bolsa Nacional de Empleo, en base a un perfil de su experiencia laboral y formación.
- Se realizará una auditoría a la franquicia Sence. Además, vía administrativa, corregiremos aquellos aspectos de fiscalización de uso de la referida franquicia, así como también evaluaremos los requisitos de acceso al financiamiento en el marco del Sence. Adicionalmente, en esta línea de acción, se corregirán discriminaciones de acceso a contratistas y Pymes en la utilización de la franquicia Sence.
- Además, se mejorará el sistema de capacitaciones vigente, avanzando en la reformulación del sistema de capacitación actual. En este sentido, junto con revisar y estudiar las experiencias comparadas exitosas, trabajaremos en la introducción de un marco de cualificaciones general y evaluaremos los programas de capacitación entregados a la fecha. Además, se incentivará la realización de capacitaciones en temas innovadores y acordes a las necesidades actuales del mercado laboral, de manera que éstas sean eficientes y generen un real impacto en la empleabilidad. Para la creación del marco de cualificaciones se creará una Comisión de Integración, liderada por los Ministros de Educación y del Trabajo y Previsión Social, que permita armonizar la formación técnica escolar con la laboral.

Para cumplir los objetivos anteriores, se enviará un proyecto de ley durante el presente año que aborde estas materias, sin perjuicio de las adecuaciones que sean pertinentes a nivel administrativo.

## c. EVALUACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

A un año de vigencia de la reforma laboral, se hace necesario mejorar aquellos aspectos que han generado incertidumbre o ambigüedades en su aplicación. En este contexto, en virtud de la potestad de la Dirección del Trabajo, se buscará uniformar criterios de interpretación en determinadas materias de la legislación laboral. Ello, con el fin de evitar incertezas que puedan afectar el desarrollo armónico del mercado laboral.

## d. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Se retomará el plan de fiscalizaciones asistidas, práctica que fue discontinuada durante la administración anterior.
- Se impulsará un programa de fiscalizaciones, de manera de asegurarnos que se estén cumpliendo con los derechos laborales y previsionales de los trabajadores.
- Se velará por la rigurosidad en la aplicación de sanciones en aquellos casos en que las fiscalizaciones detecten incumplimientos laborales.
- Se trabajará colaborativamente con los distintos actores del mundo laboral en la fiscalización de temas recientemente modificados como es el caso de la Ley N° 21.015 de 2017 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.

## e. MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

Se actualizará y mejorará la institucionalidad de servicios dependientes o relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modernizando las estructuras orgánicas de los mismos y los sistemas de atención a los ciudadanos, en aras de una gestión más eficiente y que responda de mejor manera a las necesidades de estos.

Entre los servicios objeto de modernización, se centrará el foco en:

- Dirección del Trabajo

Se prepararán los cambios legales tendientes a la modernización de la Dirección del Trabajo. Las propuestas, a través de una indicación sustitutiva, irán en línea con una reforma legal que establezca a nivel orgánico una clara división en los roles de fiscalización, multas, normativa, y conciliaciones y mediaciones, además de incorporar tecnologías modernas y reformulando los procesos de gestión estratégicos.

Como parte del trabajo de preparación de los cambios legales referidos, se establecerá, durante el primer semestre 2018, una mesa de trabajo con participación de expertos en la materia y las asociaciones de funcionarios, la que será dirigida por la Subsecretaría del Trabajo. Dicha mesa de trabajo deberá proponer, en un breve plazo, las modificaciones legales correspondientes y adecuadas para la consecución de los objetivos antes indicados.

- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Durante el segundo semestre de 2018, se impulsará un proyecto de ley que tendrá por objetivo corregir la franquicia tributaria, de forma de que la misma dependa de la calidad y resultado de las capacitaciones y permita el acceso a capacitaciones bajo esta modalidad a los trabajadores por cuenta propia y también a las Pymes. Además, ampliaremos la cobertura de esta modalidad incluyendo a los adultos mayores y extendiendo su aplicación a carreras de larga duración en Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales acreditados. Lo anterior, sin perjuicio de las modificaciones vía administrativa que se ejecutarán durante el primer semestre de 2018, según se detalla más arriba.

- Instituto de Previsión Social

En el marco de su función como operador de la red del programa de “ventanilla única”, ChileAtiende, el Instituto de Previsión Social (IPS) ampliará de doce a 40 los centros de atención inclusivos, además de implementar una serie de mejoras tecnológicas, en orden a fortalecer la red de atención.

- Instituto de Seguridad Laboral

Tras la aprobación de la Ley N° 21.054 que acabó con la distinción entre obrero y empleado, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) adecuará sus sistemas a las exigencias derivadas de la ampliación de sus atenciones a 350 mil trabajadores, debiendo gestionar directamente más de 24 mil 500 nuevos accidentes o enfermedades profesionales al año.

- Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) proyecta lanzar a fines del año 2018 el Proyecto de mejora integral de los procesos de atención ciudadana. Esto considera, por ejemplo, la realización de trámites con “cero papel”, integración de datos y predicción de casos, la disminución de tiempos de resolución (90 a 30 días), eliminación de casos acumulados y aumento de satisfacción ciudadana.





## Eje II: Un Chile justo y solidario para caminar juntos

### a. MEDIDAS PARA INCENTIVAR UN MERCADO LABORAL MÁS INCLUSIVO

Se promoverán medidas que incentiven un mercado laboral más inclusivo, especialmente en grupos específicos, como son las mujeres, los adultos mayores, jóvenes y personas con discapacidad, población en que, a la fecha, encontramos importantes brechas de participación laboral.

- Se presentará un proyecto de ley con los cambios legales pertinentes que eliminen las diferencias arbitrarias en la aplicación de la ley laboral y que, en definitiva, faciliten la incorporación al mercado laboral de todos los trabajadores.
- Asimismo, se continuará con la tramitación legislativa del proyecto de ley que establece un nuevo Estatuto Laboral para Jóvenes Estudiantes, de modo que se facilite la incorporación de los jóvenes al mercado laboral formal en forma adaptada y compatible con sus obligaciones educacionales.
- Con el objetivo de fomentar la participación laboral formal de las mujeres con hijos, se mejorará el monto del Bono Trabajo Mujer, entregando un mayor aporte dependiendo del grado de vulnerabilidad y del tamaño de la familia.
- Finalmente, respecto a personas con discapacidad, se facilitará el acceso a los sistemas de capacitación del Sence, estableciendo, además, los mecanismos que permitan compatibilizar trabajo y terapias de rehabilitación. Además, se incluirá a los cuidadores en la cuota de la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral.

### b. SALAS CUNA

Durante el segundo semestre de 2018, junto al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, se presentará a tramitación un proyecto de ley de sala cuna para mujeres trabajadoras con hijos menores de dos años y para padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado personal de los niños.

### c. DIÁLOGO SOCIAL Y TRABAJO COLABORATIVO

Se promoverá el diálogo social y el trabajo colaborativo entre los distintos actores claves del mundo laboral.

- 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.
- Se promoverá la participación ciudadana a través de los Consejos de la Sociedad Civil, los cuales tienen un carácter consultivo y pueden apoyar a cumplir con el objetivo de incidir en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas sectoriales.
- Se continuará impulsando las Mesas de Diálogo Social con un marcado sello regional y/o sectorial. Estas mesas consisten en instancias de participación bipartita o tripartita en las cuales se abordan las temáticas prioritarias a nivel regional y/o sectorial, proponiendo actividades que permitan a los principales actores de la relación laboral dialogar en un ambiente de confianza recíproca, para que en dicho contexto logren abordar la diversidad de conflictos y oportunidades de forma conjunta y colaborativa mediante el acuerdo y el consenso.
- En esa línea se incentivarán las mesas de diálogo con los sindicatos del sector portuario, funcionarios públicos de la Dirección del Trabajo, ex Instituto de Normalización Previsional (INP), deportivo, comercio, transporte, minería, entre otros.

- Se continuará con el fomento de las capacitaciones sindicales, de manera de formar dirigentes sindicales preparados, facilitando así el diálogo social y trabajo colaborativo. A este respecto, se revisarán y corregirán las Bases de Licitación de manera de asegurar que los concursos prioricen la realización de capacitaciones de máxima calidad. Asimismo, seremos sumamente estrictos al momento de asignar las licitaciones y calificar a los postulantes, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto en las Bases de Licitación.

#### d. REFORMA AL SISTEMA PREVISIONAL

- Se impulsará, durante el segundo semestre del año en curso, una reforma previsional orientada a mejorar las pensiones a través de mecanismos como el aumento del porcentaje de cotización con cargo al empleador, además del incremento del aporte del Estado al Pilar Solidario, a fin de mejorar las pensiones de las personas más vulnerables. Asimismo, se perfeccionarán las regulaciones de las AFP.
- Se trabajará en la evaluación de las adecuaciones legales pertinentes que permitan la incorporación definitiva de los trabajadores independientes al sistema previsional.
- Se exigirá que todo extranjero que trabaje en Chile cumpla con la obligación de cotizar en el sistema previsional chileno, sin perjuicio del derecho de poder retirar sus fondos previsionales en caso de dejar el país para destinarlos para fines previsionales en su país de origen.

## 2. Programación 2018 - 2022

### Eje I: Un Chile más libre que progresa creando oportunidades para todos

#### a. MODIFICACIONES EN MATERIA DE JORNADA

- Redefinir la jornada de trabajo en base a una jornada por "hora", permitiendo que el máximo semanal de 45 horas pueda ser distribuido en 4 días por acuerdo individual o colectivo.
- Permitir que los trabajadores puedan pactar con mayor libertad la jornada extraordinaria de trabajo, siendo ésta variable según la distribución de la jornada, pero sujeta a ciertos límites, asegurándose, en todo caso, el equilibrio entre la jornada extraordinaria que permite compatibilizar de mejor forma las necesidades especiales de la empresa o servicio con el descanso del trabajador.
- Modernizar la actual regulación referente al contrato a tiempo parcial, incorporando modalidades de adaptabilidad pactada.
- Crear bolsas de permisos compensables. La modernización de las relaciones laborales requiere, entre otras medidas, crear un sistema de permisos que permita compatibilizar de mejor manera el trabajo y las responsabilidades familiares y estudiantiles. Esta figura está pensada para todos los trabajadores, pero en especial para los jóvenes y madres o padres trabajadores que requieren cierta adaptabilidad de jornada para responder a sus obligaciones.

#### b. TRABAJO A DISTANCIA

Se propone la creación de una modalidad de contrato especial de trabajo a distancia, pensada principalmente en aquellos grupos de trabajadores que, atendida su condición o responsabilidades familiares, les es más difícil acceder al mercado laboral tradicional, principalmente mujeres, jóvenes, tercera edad y personas con discapacidad. La nueva modalidad contractual, además, permitirá otorgar mayor adaptabilidad al cumplimiento de las obligaciones laborales, abriendo las



puertas a cumplir con ellas desde el hogar, junto con un incentivo al uso de las tecnologías en el mundo del trabajo.

### c. VACACIONES

Se propone el aumento gradual del feriado anual o vacaciones de quince a 20 días hábiles, junto con la eliminación gradual de tres feriados nacionales. Esto permitirá al país poner su legislación en la materia al nivel de los países de la OCDE, que, en promedio, consideran un feriado anual de 20 días y, respecto a feriados, un promedio de once días.

### d. MODIFICACIONES EN MATERIA DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- Ampliar la posibilidad de celebrar pactos de adaptabilidad de jornada, en materias tales como bolsas de horas extraordinarias y pactos sobre jornada pasiva de trabajo, pero siempre estableciendo límites máximos predefinidos para prevenir abusos.
- Especificar el procedimiento de negociación colectiva al que deberán someterse los grupos negociadores fuera de los sindicatos, pero reconociendo las diferencias de estas asociaciones transitorias con los sindicatos.
- Mejorar la definición legal de los servicios mínimos con el fin de garantizar la seguridad y el derecho al trabajo de las personas no involucradas en la huelga.

### e. CAPACITACIÓN

La reforma del Sence en aras de lograr el objetivo de un nuevo sistema de capacitación moderno, en línea con las necesidades del avance tecnológico y las economías de vanguardia, requiere una serie de medidas, entre ellas:

- Realizar una auditoría a la franquicia Sence, a fin de evaluar la correcta utilización de los recursos y, en su caso, reorientarlos a capacitaciones con un verdadero impacto en la productividad. Además, vía administrativa, corregir los aspectos de fiscalización y requisitos de acceso a dicha franquicia.
- Introducir un marco único y global de cualificaciones con el fin de que las capacitaciones que se otorgan a través del Sence, así como también la preparación técnico-profesional de los centros educativos institucionales, tengan un efecto concreto y mensurable en la productividad, favorezcan los ascensos laborales y mejora de los salarios y, en general, contribuyan a la movilidad social. Este marco se elaborará a partir de la creación de una Comisión de Integración Interministerial, integrada por los ministerios del Trabajo y Previsión Social y Educación, que armonice la formación técnica con la laboral.
- Mejorar la franquicia tributaria ampliando su cobertura a adultos mayores, trabajadores por cuenta propia y extender su aplicación a carreras de dos años en Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales. En esta misma materia, se propone que el uso de esta franquicia dependa de la calidad y de los resultados de los cursos impartidos y no del cumplimiento de formalidades, como por ejemplo la mera asistencia a un curso sin verificación efectiva de los aprendizajes.
- Crear un sistema de capacitación para los trabajadores por cuenta propia y aquellos trabajadores y empleadores de empresas micro, pequeñas y medianas empresas.
- Promover la nivelación escolar al interior de las empresas, para que todos los trabajadores con determinada antigüedad puedan obtener su licencia básica o media a través de programas de instrucción especial.

- Crear una política pública de capacitación de Reconversión Laboral para la Clase Media que permita a quienes mantengan períodos prolongados de desempleo, la adquisición de competencias y medidas de activación de los sistemas de protección social del seguro de cesantía. Este sistema permitirá la reconversión laboral de 100 mil personas cesantes en programas de entre dos a seis meses (dependiendo de la profesión u oficio).

#### f. INTERMEDIACIÓN LABORAL

El objetivo central de esta administración es mejorar el actual sistema de intermediación y reconversión laboral con un sistema de apoyo para la clase media que permita facilitar y orientar la búsqueda de empleo y reducir los riesgos asociados a un desempleo de larga duración. Así, nadie vivirá con el temor a perder su trabajo y, en caso de perderlo, existirán buenas posibilidades de volver a encontrar una nueva fuente laboral.

De este modo se propone:

- Crear un sistema moderno, integrado y diferenciado de intermediación y orientación laboral para todos los trabajadores. Ante un episodio de desempleo, las personas podrán recurrir a una red de apoyo que incluirá una mejor activación del seguro de cesantía, la elaboración de una ficha de diagnóstico para la búsqueda de empleo o adquisición de competencias, canales de búsqueda de empleo y sistemas de vinculación con el sector privado, entre otros.
- Rediseñar la estructura de atención de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) con el fin de mejorar la atención de las personas.
- Establecer convenios con las empresas de intermediación y al interior de los distintos servicios para que coordinen sus vacantes con el sistema integrado de intermediación.
- Desarrollar políticas activas de mercado de trabajo, facilitar la migración laboral e incorporar a todas las personas cesantes en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) en base a un perfil de su experiencia laboral y formación.

## Eje II: Un Chile justo y solidario para caminar juntos

### a. SALAS CUNA

- Establecer el derecho a sala cuna universal para todas las madres trabajadoras con hijos menores de dos años y padres trabajadores que tengan el cuidado personal del hijo, independiente de la cantidad de trabajadores de la empresa en que presten servicios, aumentando en cuatro años en 70 por ciento la cobertura de menores de dos años en jardines infantiles, favoreciendo el aumento de la participación femenina en el mercado laboral. Este proyecto será impulsado en forma conjunta con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Establecer un sistema de apoyo que permita a las mujeres trabajadoras por cuenta propia acceder a un sistema público de sala cuna. Este proyecto será impulsado en forma conjunta con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

### b. REACTIVACIÓN DEL MERCADO LABORAL

- Se elaborará una ficha de diagnóstico con los datos del trabajador que lo orientará activamente en una búsqueda inteligente de empleo.

- Se crearán canales de búsqueda virtual de empleo, mejorando la Bolsa Nacional de Empleo o de carácter presencial a través de una ventanilla única.
- Se potenciarán instrumentos que permitan comunicar electrónicamente las ofertas disponibles que se adecúen al perfil del trabajador en búsqueda de empleo.

### c. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se impulsarán políticas públicas que tengan por objetivo conciliar la vida laboral y familiar, lo cual dice relación con mayor adaptabilidad laboral que incluya la promoción del trabajo a distancia, la incorporación de horarios más flexibles, bolsas de permisos reembolsables, la extensión gradual del feriado anual de vacaciones, el desarrollo de campañas de corresponsabilidad, el acceso universal a la sala cuna para las madres trabajadoras de hijos menores de dos años, entre otras medidas.

### d. PARTICIPACIÓN FEMENINA

Se mejorará el subsidio al empleo de la mujer, entregando un mayor aporte, dependiendo del tamaño de la familia.

### e. ADULTOS MAYORES

Los adultos mayores tienen el derecho de tener una vejez digna junto a sus familias. El avance médico ha permitido extender la tercera edad, lo que a su vez significa un desafío para las políticas públicas que mejoren la calidad de vida de los adultos mayores. En este sentido, debemos cambiar la mirada sobre la vejez, desde la dependencia y la carga hacia un reconocimiento del aporte a la sociedad de los adultos mayores, junto con el derecho a seguir activos e insertos en la vida en sociedad y en el seno de sus familias.

En este contexto, se proponen las siguientes medidas:

- Implementar gradualmente un seguro social de dependencia para personas mayores que requieran ayuda de terceros, incluyendo un mecanismo de apoyo para los cuidadores familiares y formales.
- Facilitar la participación laboral de las personas mayores, creando un Estatuto Laboral del Adulto Mayor, que incorpore un subsidio a la contratación de trabajadores pertenecientes a este grupo etario, permitiéndoles, además, acceder a los programas de capacitación de Sence y extender su aplicación a carreras de dos años en Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales acreditados.

### f. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Fomentar un mercado laboral inclusivo para las personas con discapacidad, incluyendo a los cuidadores en la cuota de la nueva Ley de Inclusión Laboral.
- Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los sistemas de capacitación del Sence.
- Establecer mecanismos de adaptabilidad laboral que permitan compatibilizar el trabajo y las terapias de rehabilitación.
- Además, se perfeccionará la legislación de seguridad social para las personas con discapacidad, de forma que los jóvenes con discapacidad no pierdan los beneficios de su plan de salud familiar por el hecho de trabajar. También se flexibilizarán los requisitos para mantener el derecho al Pilar Solidario en el caso de quienes opten por trabajar.

## g. PROTECCIÓN SOCIAL INTERNACIONAL

En materia de convenios de seguridad social, Chile afinará acuerdos con Rumania e Israel, se actualizará el Convenio de Seguridad Social con el Reino de los Países Bajos y evaluaremos el funcionamiento del Acuerdo de Traspaso de Fondos Previsionales con el Perú.

## h. ENVEJECIMIENTO POSITIVO Y PENSIONES DIGNAS

Uno de los objetivos prioritarios del actual gobierno será el de perfeccionar el actual sistema de pensiones, incorporando mecanismos que promuevan una mayor contribución a los fondos de capitalización individual. Ello permitirá contrarrestar los efectos perjudiciales que el aumento en las expectativas de vida, la disminución en las tasas de retorno de los fondos, y las bajas de densidades de cotización han demostrado tener sobre las pensiones.

Asimismo, se buscará incrementar la competencia en el sistema de pensiones, promoviendo así la incorporación de nuevos actores y la reducción en las comisiones del sistema. Adicionalmente, se introducirá una regulación que permita otorgar mayor transparencia en la administración, mejorando la confianza del público en las administradoras y otorgando mayor legitimidad al sistema.

El foco estará puesto en mejorar las pensiones actuales de la clase media, especialmente las correspondientes a las mujeres, otorgando un beneficio adicional a quienes han contribuido durante un significativo número de años al sistema, pero que no gozan de los beneficios del Pilar Solidario.

De este modo se propone:

- Incorporación de trabajadores independientes a la seguridad social. Analizando las mejores alternativas para avanzar en la incorporación definitiva de los trabajadores independientes al sistema de pensiones. Esto a través de una nueva ley que imponga la obligatoriedad con una nueva gradualidad, a fin de equiparar su situación previsional con la de los trabajadores dependientes.
- Incrementar los beneficios y cobertura del Pilar Solidario, aumentando en 42 por ciento el aporte fiscal a éste. El objetivo es subir los montos de las pensiones solidarias en función de la edad, de manera que las familias más vulnerables puedan hacer frente a los mayores gastos que implica la transición entre la tercera y cuarta edad.
- Igualar el cálculo de beneficios que complementan pensiones de vejez e invalidez en el sistema de pensiones solidarias.

## i. INCENTIVOS A LA POSTERGACIÓN DE LA EDAD DE RETIRO

- Se incentivará la postergación de la edad de retiro a aquellos trabajadores que, voluntariamente, decidan retrasar la edad de jubilación más allá de la exigencia legal, permitiendo retirar un monto de libre disposición, definido como un porcentaje del mayor ahorro generado en los años que extendió su retiro. Ello permitirá, por un lado, incrementar la pensión al generar más ahorro y, por otro, resaltar el valor de la propiedad de los ahorros de los trabajadores.
- Mantener fijo el aporte solidario en el valor que hubiera obtenido el beneficiario de pensionarse a la edad legal, para aquellos que decidan mejorar su pensión a través de la postergación de la edad de pensión.

## j. AUMENTO EN EL NIVEL DE PENSIONES ACTUALES Y FUTURAS

- Incrementar gradualmente la tasa de cotización previsional en cuatro puntos porcentuales, de manera de aumentar las pensiones que se paguen a futuro.
- Introducir un subsidio por años cotizados, que incentive el trabajo formal y la aportación al sistema previsional, mejorando las pensiones futuras y aquellas en curso de pago.
- Introducir un subsidio adicional para premiar especialmente a las mujeres que hayan contribuido un número significativo de años al sistema, que permita mejorar las pensiones futuras y aquellas en curso de pago.
- Mejorar el sistema de licitación de nuevos afiliados, de manera de favorecer la incorporación de nuevos actores y la reducción de comisiones por parte de la industria.
- Incorporar mayor transparencia en relación con las decisiones de inversión de los fondos de pensiones.
- Incorporar regulación que impida el nombramiento en las AFP de directores y ejecutivos que posean conflictos de interés.

## k. AVANZAR EN EDUCACIÓN PREVISIONAL

El bajo conocimiento de la operativa del sistema previsional se ha convertido en un factor determinante del desinterés en ahorrar para pensión. Por ello una de las metas clave de esta administración es potenciar las medias que apunten en tal dirección y revisar la eficiencia de las ya existentes.

En este sentido, se evaluarán los Fondos de Educación Previsional, reorientándolos a una mejor educación previsional de los trabajadores, con un foco en el ahorro para sus futuras pensiones, como también en los otros mecanismos y beneficios de seguridad social que contempla actualmente el marco jurídico.

## l. SEGURIDAD LABORAL

- Avanzar en el estudio y actualización de la ley para perfeccionar los gobiernos corporativos de las Mutualidades de Empleadores y para modernizar el sistema de seguridad laboral contenido en la Ley N° 16.744.
- Modernización y fortalecimiento de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (proyecto trabajado en conjunto con la Subsecretaría de Salud Pública).

