



# Cuentas Públicas **Participativas**

**2020**

MAYO 2020

# Contenidos

I. Definiciones estratégicas .....	2
1.1 Situación Actual del Empleo.....	2
1.2. Situación actual del Sistema Previsional .....	4
1.3 Objetivos Estratégicos.....	5
II. Principales logros alcanzados durante el 2020 .....	10
III. Programación para el 2021-2022 .....	33

## I. Definiciones estratégicas

### 1.1 Situación Actual del Empleo

A pesar de que los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), correspondientes al trimestre móvil enero-marzo de 2021, muestran señales de recuperación del mercado laboral, las cuales, considerando un contexto de apertura gradual, podrían ser indicios de un dinamismo cada vez mayor, aún el mundo de trabajo se mantiene fuertemente deprimido en comparación al mismo periodo del año 2020.

Tabla 1: Situación del Empleo

	Trabajadores ocupados		Tipo de Empleo	Trabajadores
Mujeres	3.332.150 (1)		Sector Privado	4.876.186
Hombres	4.826.056 (2)		Sector Público	1.102.101
Total	8.148.206 (3)		Cuenta Propia	1.965.443

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, trimestre móvil enero-marzo de 2021

(1) Disminución de 421.955

(2) Disminución de 372.264

(3) Disminución de 794.219 empleos, lo que muestra una leve recuperación en relación al trimestre mayo-julio de 2020, periodo en que los indicadores de empleo alcanzaron sus niveles más críticos producto de la pandemia del COVID-19, con una destrucción de un millón 837.336 empleos.

Con respecto a la informalidad, la tasa de ocupación informal en Chile era 26,7 por ciento en el trimestre enero-marzo 2021, igual a 2,2 puntos porcentuales inferior a un año atrás. En el caso de las mujeres dicha cifra se ubicó en 27,6 por ciento y en los hombres en 26,1 por ciento. En cuanto a la participación laboral, la tasa de participación fue 57,3 por ciento, siendo de 46,1 por ciento en las mujeres y de 69,0 por ciento en los hombres.

El Índice de Remuneraciones del INE registró un incremento nominal interanual del 4,3 por ciento y un aumento interanual real del 1,4 por ciento en marzo 2021. Las empresas medianas presentaron la mayor alza nominal interanual con un 5,8 por ciento, seguida por las grandes con 4,2 y las pequeñas con 3,2 por ciento. La remuneración media por hora ordinaria se situó en cinco mil 338. Para las mujeres, el valor alcanzó cinco mil 43 pesos y para los hombres fue cinco mil 592 pesos, con una brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria de -9,8 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.

a. Jóvenes

La tasa de participación laboral chilena entre los quince y los 24 años era 27,3 por ciento en el trimestre enero-marzo de 2021, equivalente a 8,3 puntos porcentuales menor a un año atrás. Asimismo, la tasa de desempleo de este grupo es 23,5 por ciento, 3,8 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 doce 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 quince 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.

b. 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 enero-marzo del año 2010 la diferencia entre la tasa de participación laboral de hombres y mujeres era de 28,0 puntos porcentuales, mientras que en el mismo trimestre del año 2021 era de 22,8 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 55 y 59 años (sin considerar a los tramos mayores a 60 años), donde el 81,6 por ciento de los hombres participa en el mercado laboral, mientras que solo el 50,8 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 79,7 por ciento en los hombres y un 65,7 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 10,4 por ciento se encuentra desempleado, cifra en la cual también existe una diferencia entre géneros, ya que mientras el 9,9 por ciento de los hombres están desempleados, el 11,0 por ciento de las mujeres se encuentra en igual situación en el trimestre enero-marzo 2021. El tramo etario que presenta la mayor brecha de género en la tasa de desempleo es el grupo entre quince y 19 años, donde la diferencia es de 7,4 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres, mientras que en el grupo entre 50 y 54 años, la tasa de desempleo presenta la mínima diferencia, con una brecha de 0,1 puntos porcentuales en desmedro de las mujeres.

c. 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 importante 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.

d. Adultos mayores

De acuerdo a la ENE, en el trimestre móvil enero-marzo 2021 la tasa de participación laboral de los adultos mayores en Chile (60 años o más) era 28,9 por ciento. De lo anterior se puede observar una marcada brecha entre géneros: la tasa de participación de los adultos mayores hombres era 44,2 por ciento, mientras que la de las mujeres era de 16,6 por ciento. La tasa de desempleo de los adultos mayores es similar para hombres y mujeres con un 5,8 por ciento en los hombres y un 5,4 por ciento en las mujeres.

e. Migrantes

De acuerdo a la ENE, en el trimestre enero-marzo 2021, había 931 mil cuatrocientos noventa y seis trabajadores inmigrantes ocupados, mostrando un aumento de un tres por ciento en el número de ocupados con respecto al mismo trimestre del año 2020, a diferencia del caso de los ocupados nacionales, donde se observa una caída de un diez por ciento en el número de ocupados. Es relevante mencionado que este grupo representó la mayoría de la creación neta de empleo entre el 2016 y 2019, con tasas sobre el 50 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 70,6 por ciento de los trabajadores extranjeros y al 58,5 por ciento de los trabajadores chilenos en el trimestre móvil enero-marzo 2021.

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 26,7 por ciento para los nacionales y los extranjeros en el trimestre enero-marzo 2021.

## 1.2. Situación actual del Sistema Previsional

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 335) 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 cinco personas será adulta mayor.

Durante marzo de 2021, se pagaron un millón 675 mil 631 pensiones por vejez (se incluyen en el cálculo Sistema de Capitalización Individual, Régimen antiguo Pensiones Básicas Solidarias de Vejez, y otras), representando un 62 por ciento del total de pensiones pagadas en Chile. Adicionalmente se pagaron pensiones de invalidez, las cuales representan un quince 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, durante el año 2020 se pensionaron cerca de 102 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 marzo 2021, según datos de la Superintendencia de Pensiones, se pagaron en total un millón 722 mil 220 beneficiarios, 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.

### 1.3 Objetivos Estratégicos

1. Un mundo laboral que responde al entorno y a las demandas ciudadanas; y que da oportunidades, protege y apoya a los trabajadores.

a. Reconstrucción del mercado laboral

El mercado laboral atraviesa un momento complejo. La crisis social y la emergencia sanitaria producto de la enfermedad COVID-19 han impactado la economía de Chile, los puestos de trabajo y la formalidad del empleo. Las ya mencionadas cifras de desempleo, el retroceso en el mercado laboral femenino, el impacto en la empleabilidad de los jóvenes y personas con discapacidad, y el crecimiento de la informalidad, enfatizan la necesidad de contar con iniciativas que respondan a las demandas ciudadanas, que protejan los puestos de trabajo, y que fomenten la reactivación.

La agenda impulsada por el Presidente Sebastián Piñera, a través de un paquete de medidas, posiciona al Ministerio del Trabajo y Previsión Social como uno de los principales actores que ha implementado políticas públicas específicas para hacer frente a la crisis sanitaria y a las demandas sociales contingentes, tanto desde el ámbito laboral como de la seguridad social. Es así como iniciativas legales, como son la Ley N°21.227, de Protección de Empleo, la Ley N°21.247 de Crianza Protegida, la Ley N°21.220 de Teletrabajo y Trabajo a Distancia, entre otras, junto con iniciativas administrativas como la plataforma Paso a Paso Laboral, los Subsidios al Empleo y las adaptaciones a la contingencia de las iniciativas de los distintos Servicios dependientes del Ministerio en términos de capacitación, certificación y atención usuaria, son acciones que se han implementado para hacer frente a las actuales condiciones que vive el país.

b. La intermediación laboral y la capacitación como eje integral de oportunidades

Los cambios en las tendencias mundiales, la automatización y la irrupción tecnológica están provocado transformaciones en el mercado laboral. En este contexto, la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, más que nunca, pasa a tener un rol fundamental, como herramienta de acceso a nuevas oportunidades y de adaptabilidad a un entorno cambiante.

A lo anterior, se suma el desafío que ha puesto la pandemia por COVID-19, evidenciando un sistema de capacitación que actualmente presenta problemas en cuanto a su eficiencia y efectividad a la hora de lograr mejoras en el empleabilidad e ingresos de los trabajadores; y de ser una herramienta de formación a lo largo de la vida laboral.

Las propuestas de intermediación laboral, entendidas como iniciativas que permiten encontrar la oferta con la demanda de empleo, pasan a ser un eje para guiar la toma de decisiones respecto de la capacitación y certificación, y desarrollar mejores sistemas de orientación de los trabajadores para mejores búsquedas laborales.

Es así como el Ministerio ha desarrollado proyectos tendientes a la modernización del sistema de intermediación y capacitación, donde destacan el Sistema de Oportunidades Laborales (SOLAB), la plataforma Destina Empleo, el Proyecto de Ley sobre modernización de la franquicia tributaria y otros fondos públicos que indica (boletín N°12.487-05, "Modernización del SENCE"), en tramitación legislativa en el Congreso Nacional), y el Plan de Intermediación Laboral a nivel general de la institución.

c. La inclusión laboral y la importancia de la protección de los niños a través de la erradicación del trabajo infantil

Anterior a la crisis social y la emergencia sanitaria, ya la realidad del mercado laboral chileno evidenciaba las diferencias de participación de grupos como los jóvenes, las mujeres, los adultos mayores y las personas con discapacidad.

En efecto, las estadísticas de dichos grupos, acrecentadas por las condiciones de los años 2019 y 2020, evidenciaban la necesidad urgente de generar mejores condiciones que mantuvieran y/o promovieran la participación, dado su contribución a la productividad y al mejoramiento de las organizaciones en ámbitos como el clima laboral, el trabajo colaborativo y las relaciones laborales de mayor confianza que evidencian los estudios nacionales e internacionales.

Reflejo de dicha premisa y del trabajo del Ministerio en esta materia, son la implementación de la Ley N° 21.165, que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores, buscando conciliar la educación con las necesidades laborales de los jóvenes. También, y con foco en las personas con discapacidad, se publicó, con fecha 21 de octubre de 2020, la Ley N°21.275 que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas con más de 100 trabajadores la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad.

Asimismo, y con el objetivo de enfrentar el mayor impacto de la crisis sanitaria en el empleo femenino, se trabajó en proyectos específicos con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, se focalizó a este grupo con la inclusión de mayores beneficios e incentivos al empleo, se lanzó el Subsidio Protege, como herramienta de incorporación o reincorporación a las madres trabajadoras que tienen el cuidado de hijos menores de dos años, y se mantuvo la discusión legislativa del proyecto de ley de Sala Cuna (boletín N°12.026-13) en el Congreso Nacional.

Por otra parte, relacionado con el cuidado y la premisa del Gobierno de “Los niños primero”, el Departamento de Erradicación del Trabajo Infantil, continuó con la labor 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 enfocó 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 y en la ejecución de la 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 de la Niñez.

d. Las pensiones y la seguridad social como reflejo de un mejor sistema laboral

Es de conocimiento general que el sistema previsional está entregando pensiones de vejez por debajo de las expectativas de la ciudadanía, particularmente a los sectores más vulnerables, la clase media y las mujeres. Esta situación se explica fundamentalmente por la baja densidad de cotizaciones, la mayor expectativa de vida, las caídas en las tasas de retorno de largo plazo, y la poca educación previsional. En este contexto, los cambios en el sistema de pensiones se hacen necesarios y fundamentales, y se han abordado dentro de las iniciativas del Ministerio en torno a cinco principios: el reconocimiento del esfuerzo individual de los trabajadores y derecho de propiedad sobre su ahorro previsional, los sectores vulnerables como ejes del esfuerzo en las modificaciones, la mejora de las pensiones, el evitar los efectos negativos de las reformas en el crecimiento y el empleo, y la responsabilidad fiscal que asegure un sistema sustentable en el tiempo. Proyectos de ley como la Reforma de Pensiones, presentada en el boletín N° 12.212-13, y las ya aprobadas iniciativas en cuanto al aumento del Pilar Solidario, establecidas en la Ley N° 21.290 que mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias, y el retiro de fondos previsionales para enfermos terminales, contenido en la Ley N° 21.309, contribuyen al logro de este objetivo.

Adicionalmente, y bajo un contexto de emergencia sanitaria nacional, las temáticas de Higiene y Seguridad en el Trabajo se han visto amplificadas, entendiendo que la protección de los trabajadores y su seguridad es trascendental. Es así como la continuidad en la implementación de la Ley N° 21.133 que establece la incorporación de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios a los regímenes de protección social (a partir de 2019), junto al apoyo en la moción de Protocolos de Seguridad Sanitaria para el retorno gradual y seguro al trabajo, boletines N° 13.600 y N° 13.743, y las iniciativas de los Servicios de la Subsecretaría de Previsión Social, como la plataforma digital “Paso a Paso Contigo” y la implementación de sucursal en línea, ambas iniciativas del Instituto de Seguridad Laboral, el Proceso Administrativo Electrónico (PAE) de la Superintendencia de Seguridad Social, la VII Ronda Encuesta de Protección Social, y la implementación de las leyes que permitieron los dos procesos de retiros de fondos aprobados por el Congreso por parte de la Superintendencia de Pensiones, son proyectos que durante el 2020 marcaron el quehacer del Ministerio en la materia.

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

### a. El diálogo social como vía de comunicación y desarrollo de políticas públicas laborales ciudadanas.

La construcción de políticas públicas, entendida como un proceso de colaboración de distintos actores sociales en la definición de lineamientos para la elaboración de proyectos, es un elemento fundamental para la sostenibilidad y éxito de éstas en el tiempo. En este sentido, el diálogo social es parte de los ejes primordiales del Ministerio, siendo una herramienta que contribuye a generar comunicación y desarrollar mejores políticas públicas laborales. La búsqueda de consensos es precisamente lo que otorga legitimidad a las iniciativas, donde la representatividad de los actores del mundo laboral y el diálogo pasan a ser parte de la cultura propia del Ministerio.

Instancias como el Consejo Superior Laboral, el Consejo Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo Consultivo Previsional, las mesas de trabajo con Centrales Sindicales y la de Trabajadoras de Casa Particular, la mesa de Descarbonización, de Minería, Transición Justa y Portuaria; junto al quehacer permanente del Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo, son ejemplos de los avances en esta materia y del fortalecimiento de la institucionalidad con miras a la generación de iniciativas que impulsen un mercado laboral más inclusivo y formalizado.

### 3. Un mundo laboral que mira al futuro y que desarrolla políticas públicas que respondan a las nuevas tecnologías y desafíos internacionales.

La construcción de más y mejores empleos es una de las tareas principales que tiene el país. Dicho objetivo no se agota solo en dinamizar el mercado laboral y aumentar los puestos de trabajo disponibles, sino que, también, tiene por fin que dichos trabajos sean dignos, seguros, estables e inclusivos, y que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Junto a lo anterior, Chile ha experimentado transformaciones profundas en la última década: fenómenos como la automatización de los procesos productivos, la irrupción de nuevas tecnologías, la paulatina incorporación de las mujeres al trabajo, el aumento de la cobertura de la educación técnico profesional, el envejecimiento de la población, y la migración, son muestras patentes de aquello, y resulta evidente la necesidad de adecuar tanto la legislación como las iniciativas públicas a los requerimientos de un mercado laboral dinámico y global.

En este contexto, es necesario hacer frente a los desafíos tecnológicos y la automatización, propendiendo a incorporar las nuevas formas de empleo, en alza en el ámbito internacional, tomándolos como nuevas oportunidades que vayan en directo beneficio del bienestar de los ciudadanos.

Con el fin de afrontar este desafío, el Ministerio ha trabajado en una serie de iniciativas de carácter legal como son las aprobadas Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia, la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo, y el apoyo a la moción que establece garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de Plataformas Digitales (boletín N° 13.496-13).

A lo anterior, se suman iniciativas administrativas como la implementación del proyecto “Suseso sin papeles”, las iniciativas digitales desarrolladas en el contexto de la emergencia sanitaria que buscan una continuidad en la operatividad de los servicios, y los primeros pasos en el proyecto de interoperabilidad que busca la integración entre los sistemas de las instituciones (Servicios y Unidades) dependientes del Ministerio, con el fin de tener un sistema que permita la entrega de un servicio integrado de atención ciudadana en el ámbito laboral y previsional.

Asimismo, en el contexto de un mercado moderno y dinámico, el proceso formativo de los trabajadores pasa a ser fundamental a la hora de estructurar políticas públicas, considerando el valor que éste tiene en el desarrollo profesional y en el acceso a mejores oportunidades laborales. La robotización, la inteligencia artificial y la digitalización de actividades de la economía, incentivarán un ciclo permanente de renovación y reemplazo tecnológico, el que tendrá su correlato en las necesidades permanentes de formación continua y reconversión de la fuerza laboral.

La detección y promoción de necesidades de capacitación será fundamental en el desafío de aumentar la competitividad de las empresas e incrementar los niveles de productividad, factor esencial para aumentar el nivel de las remuneraciones. En este contexto, acompañar a las personas en los procesos de formación implica contar con un sistema de intermediación y capacitación acorde a los requerimientos y que ponga al trabajador en el centro de sus definiciones a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualificaciones, y que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y remuneraciones.

El ya mencionado proyecto de Ley sobre modernización de la franquicia tributaria y otros fondos públicos que indica (boletín N°12.487-05, “Modernización del SENCE”), junto con la implementación de propuestas específicas en el área, como es la iniciativa de Talento Digital, el programa Reinvéntate, la plataforma Destina Empleo, la integración de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y ChileValora, y el desarrollo de los ejes del Plan de Intermediación Laboral, buscan aportar a este objetivo y ser herramientas de un sistema integral de formación para los trabajadores.

## II. Principales logros alcanzados durante el 2020

1. Un mundo laboral que responde al entorno y a las demandas ciudadanas; y que da oportunidades, protege y apoya a los trabajadores.

- a. Reconstrucción del mercado laboral

En materia legislativa y a propósito de la agenda de recuperación y las medidas económicas para proteger a los trabajadores por el impacto del COVID-19, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social presentó iniciativas legales que fueron aprobadas por el Congreso Nacional.

Tras la crisis social, a lo que se sumó el escenario sanitario mundial, se hizo necesario proteger las fuentes de trabajo a través de políticas públicas que se centraran en las necesidades de los trabajadores, especialmente en los más vulnerables y que se veían más afectados en periodos de crisis.

Con este fin es que se introdujeron modificaciones que fortalecieron las prestaciones del Seguro de Cesantía, mejorando su acceso y cobertura. Es así como las iniciativas propuestas permitieron suscribir pactos de suspensión o reducción de jornada entre empleador-trabajador, compensando la consecuente disminución de sus ingresos con un complemento de su remuneración de cargo del Fondo de Cesantía Individual y el Fondo de Cesantía Solidario. De esta forma, se buscó reducir la presión económica sobre la empresa y mantener la fuente laboral del trabajador, sin afectar la totalidad de los ingresos de éste, con la consecuente estabilidad del empleo y que, al término del periodo transitorio de crisis, las partes puedan retornar a la normalidad. Adicional a lo anterior, se aprobaron iniciativas que reconocieron nuevas formas de empleo, destacando el Teletrabajo como alternativa para la continuidad de las actividades de los trabajadores y, al mismo tiempo, el resguardo ante de las condiciones sanitarias.

- Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (publicada el 1 de abril de 2020): Esta norma establece que el trabajador y el empleador puedan pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo permitiendo, por una parte, la continuidad de la fuente laboral en los casos en que es posible establecer esta modalidad de trabajo y, por otra, disminuir los riesgos de contagios ante la emergencia sanitaria.
- Ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N°19.728, en circunstancias excepcionales (publicada el 6 de abril de 2020): Ley que permite mantener el vínculo laboral a los trabajadores que se han visto afectados por la crisis de la pandemia del COVID-19, 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.

Asimismo, regula la posibilidad de establecer pactos de reducción de jornada por hasta un 50 por ciento de la jornada con la consecuente reducción de la remuneración proporcional a la jornada reducida, complementándose con cargo al Fondo de Cesantía Solidario hasta un 25 por ciento del sueldo del trabajador.

- Ley N° 21.232 (publicada el primero de junio de 2020) 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, perfecciona la referida ley y flexibiliza el acceso al Seguro de Cesantía; Ley N° 21.263 (publicada el 4 de septiembre de 2020) que flexibiliza los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el COVID-19, y Ley N° 21.269 (publicada el 21 de septiembre de 2020) que incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de cesantía. Estas normas flexibilizan el acceso y mejoran los beneficios a los establecidos en la Ley N° 21.227, permitiendo que más personas puedan acceder a las prestaciones respectivas, siendo un alivio para muchas familias del país.
- Ley N° 21.247 (publicada el 27 de julio de 2020): que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, permitiendo, por una parte, que puedan acogerse a la Ley de Protección del Empleo las madres, padres y cuidadores afiliados al Seguro de Cesantía que tengan a su cuidado personal niños nacidos a contar del 1 de enero de 2013 y que no estén haciendo uso de un permiso postnatal parental, cuyo colegio, jardín infantil o sala cuna donde está inscrito el menor esté cerrado temporalmente por la pandemia COVID-19; y por otra, que quienes se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurra mientras dure la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, a raíz del COVID-19, tendrán derecho a una licencia médica preventiva parental, por 30 días, pudiendo renovarse por un máximo de dos veces.
- Ley N° 21.235 que suspende los procesos electorales de directivas y delegados sindicales y prorroga la vigencia de sus mandatos (publicada el 29 de mayo de 2020): esta ley tiene por objetivo dar certeza jurídica respecto a los procesos electorales que hayan comenzado o que deban comenzar durante el estado de excepción constitucional de catástrofe, y que no hubieren podido finalizar, prorrogando a su vez la vigencia de los mandatos de directores y delegados sindicales establecidos en el Código del Trabajo y de las directivas de las asociaciones establecidas en la Ley N° 19.296.
- Ley N° 21.260 (publicada el cuatro de septiembre de 2020): iniciativa que modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y que establece otras normas excepcionales.
- Ley N° 21.312 (publicada el quince de febrero de 2021): esta ley extiende la vigencia de algunos de los beneficios establecidos en las leyes N° 21.227 y N° 21.263, permitiendo de esa

forma seguir enfrentando los efectos de la crisis económica derivada de la pandemia COVID-19.

Junto a la normativa aprobada, se patrocinó la moción que dispone medidas de protección para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la crisis sanitaria por COVID-19 (boletines N° 13600-13 y N° 13743-13, refundidos). Este proyecto busca reforzar la protección de los trabajadores frente al COVID-19 en su retorno presencial al trabajo a través de protocolos específicos, junto con ofrecer la posibilidad de teletrabajo o trabajo a distancia para trabajadores de alto riesgo en salud; eliminar el período de carencia de pago de los tres primeros días de licencia por COVID-19 existente en licencias de menos de once días; y crear un seguro de salud y vida para aquellos trabajadores presenciales o semipresenciales que se contagien de la enfermedad. La iniciativa se encuentra actualmente en su segundo trámite constitucional en el Congreso Nacional.

Respecto de las estadísticas al 30 de abril de 2021, al 30 de abril se observa un total acumulado 820 mil seiscientos setenta y ocho aprobadas en la Ley de Protección del Empleo. De las mismas, 205 mil ciento ochenta y dos relaciones laborales se encuentran vigentes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

Tabla 2: Estadísticas Ley de Protección de Empleo: Solicitudes vigentes

	Solicitudes vigentes
Acto de Autoridad	170.283
Pacto de Suspensión	21.392
Crianza Protegida	13.507
Total	205.082

Fuente: Superintendencia de Pensiones, 30 de abril de 2021

En cuanto a las suspensiones de contrato de los trabajadores de casa particular, al 30 de abril de 2021, se contabilizan un total de 3.104 trabajadores de casa particular con solicitudes de suspensión de los efectos del contrato de trabajo aprobadas.

Por su parte, hay 5.682 trabajadores que tienen vigente un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, de un total de 5.214 relaciones laborales que iniciaron pacto de reducción.

En materia de iniciativas no legislativas, uno de los mayores requerimientos por parte de los actores del mundo laboral, fue la necesidad de certeza frente a un contexto sanitario cambiante. La necesidad de protocolos por parte de los trabajadores y empresas, la necesidad de acompañamiento y diálogo permanente, y la claridad en cuanto a las materias de fiscalización fueron ejes de la gestión ministerial. A partir de lo anterior, la cartera desarrolló el denominado "Paso a Paso Laboral" disponible en la página web [www.pasoapasolaboral.cl](http://www.pasoapasolaboral.cl) con el fin de mantener información clara y consolidada de las recomendaciones que permiten un retorno seguro a las actividades laborales. Dicha página contiene una Hoja de Ruta conocida para trabajadores y empleadores respecto de los procedimientos a implementar; 12 Fichas Sectoriales con indicaciones que responden a la realidad de cada rubro; y el Formulario Único

de Fiscalización (FUF), desarrollado por la Dirección del Trabajo en conjunto con la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) y el Ministerio de Salud (Minsal) que contiene aquellas materias a ser fiscalizadas en el contexto COVID-19 en las empresas, siendo un documento único para la gestión de las distintas instituciones fiscalizadoras. De hecho, la implementación de dicha herramienta se tradujo en que, durante el año 2020, se generaron al menos mil setecientos noventa y cinco fiscalizaciones exclusivamente a medidas de protección contra el COVID-19, y al 31 de abril del 2021 ya se habían realizado dos mil sesenta fiscalizaciones adicionales en esta materia, sin perjuicio de su utilización para fiscalizaciones referentes a seguridad y salud en el trabajo.

Respecto del acompañamiento de las instituciones en periodo de crisis, la Dirección del Trabajo procedió a la digitalización de sus trámites y servicios para facilitar el acceso de los usuarios en tiempos de pandemia, donde destaca, dentro del portal MiDT, el servicio remoto que permitió a empleadores y trabajadores suscribir pactos de reducción temporal de jornada, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.227, los que al año 2020 ascendieron a 96.296. También, en el marco de la promulgación de la Ley N° 21.220 se implementó el sistema que permite a los usuarios registrar pactos de trabajo a distancia o teletrabajo, con un total de 76.432 suscripciones al 2020. La digitalización también fue realizada en otros 7 servicios adicionales, los cuales serán detallados más adelante.

Adicionalmente, este Servicio también modificó los procedimientos de mesas de trabajo y Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios. En estas instancias participaron 589 empresas en mesas de trabajo en donde se establecieron 326 acuerdos. Asimismo, se contó con 20 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios en los cuales se llevaron a cabo un total de 114 actividades.

Por su parte, el Instituto de Seguridad Social intensificó su gestión como organismo administrador de la Ley N° 16.744, como se expondrá más adelante. También, la Superintendencia de Seguridad Social, velando por el adecuado otorgamiento de las prestaciones de los regímenes de la Seguridad Social del ámbito de su competencia, impartió 15 instrucciones que se encuentran contenidas en la página web [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl), e implementó procesos de fiscalización en la materia, que involucran a la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT) como a la Intendencia de Beneficios Sociales (IBS). Durante el año 2020, la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo impartió una serie de Circulares y Oficios referidas a la calificación del origen de la enfermedad producida por el COVID-19, la actuación frente a los contactos estrechos de origen laboral determinados por la autoridad sanitaria, y las prestaciones que deben ser otorgadas a los trabajadores y las entidades empleadoras en el marco del COVID-19, por parte de los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744 y las empresas con administración delegada. Asimismo, estableció instrucciones relacionadas con la calificación de los accidentes y la asistencia técnica de los organismos administradores en caso de trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, considerando la entrada en vigencia de la Ley N° 21.220 y lo establecido en el Decreto Supremo N° 18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, en materia de fiscalización el trabajo se focalizó en asegurar la oportunidad de las prestaciones económicas otorgadas a los trabajadores, monitoreando el correcto otorgamiento de los reposos preventivos a los trabajadores identificados como contacto estrecho por COVID-19 por cada organismo administrador de la Ley N°16.744, los que alcanzaron, al 30 de abril del

2021, a 523.428 licencias médicas cuyo diagnóstico principal fue COVID-19. Asimismo, se verificó la temprana intervención preventiva y curativa de la salud mental de los trabajadores. Por otra parte, la Intendencia de Beneficios Sociales emitió normativa que permitiera potenciar el otorgamiento de prestaciones de seguridad social en forma remota con la finalidad de proteger la salud y la vida de los beneficiarios. En este sentido se impartieron instrucciones adecuando la tramitación de las licencias médicas en formato papel; otorgamiento remoto y reprogramación de créditos sociales en el contexto de la Ley de Protección al Empleo; afiliación y desafiliación remota de pensionados a C.C.A.F.; extensión de la vigencia del permiso SANNA; extensión de la fecha de vencimiento de los Subsidios Familiares (SUF), pago de asignaciones familiares y maternales de trabajadores acogidos a la Ley de Protección al Empleo.

Adicionalmente, la Superintendencia de Seguridad Social elaboró una Guía de Recomendaciones y Aprendizajes para Implementar el teletrabajo en una Institución Pública, la cual busca orientar a otras instituciones públicas, mediante recomendaciones y aprendizajes, en el diseño e implementación del teletrabajo, proporcionando información y material metodológico para tales fines.

Junto a las iniciativas legales y administrativas del Ministerio, la necesidad de apoyo para la sustentabilidad de las empresas y trabajadores en el retorno de las actividades también ha sido parte de las medidas de recuperación anunciadas por el Presidente. En este ámbito, durante el 2020, es posible mencionar la implementación del Subsidio al Empleo, herramienta de recuperación laboral enfocada en dos líneas: el Subsidio Regresa, que incentiva el retorno al trabajo de los trabajadores suspendidos, y el Subsidio Contrata, que apunta a la contratación de nuevos trabajadores, con especial foco en mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y asignatarios de una pensión de invalidez.

Tabla 3: Estadísticas de Subsidios al Empleo Líneas Regresa y Contrata

Subsidio	Concedidos	% del total	Género	Renta Promedio
Contrata	559.219	81%	Hombres: 59% Mujeres: 41%	\$444.514
Regresa	130.285	19%	Hombres: 58% Mujeres: 42%	\$503.876
Total	689.504	100%		

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), 3 de mayo de 2021

A los anteriores Subsidios, y con motivo de los efectos negativos que ha provocado la pandemia en el mercado laboral femenino, y las razones de cuidado de menores, que se alza

como una de las principales razones para que las mujeres se encuentren fuera del mercado laboral, en enero del 2021 se lanzó el Subsidio Protege el cual corresponde a un aporte mensual de \$200.000 que se entrega directamente a la trabajadora, dependiente o independiente, por cada niño o niña menor de dos años que tengan a su cuidado, siempre que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador. Al 10 de mayo se habían entregado 28.802 subsidios en esta línea.

Los temas de capacitación y reconversión, como herramientas de apoyo frente a la crisis económica que se ha derivado de la crisis sanitaria, también se han visto impactados, lo que provocó que los distintos Servicios tuvieran que adaptarse a circunstancias extraordinarias. Es así como SENCE implementó el Programa Cursos en Línea, ofreciendo capacitación sin costo en modalidad e-learning. Esto se realizó a través de alianzas de colaboración con instituciones públicas y privadas, en áreas relevantes para el mundo laboral, entregando competencias que aumentan la empleabilidad en cinco áreas: Tecnologías de la Información, Emprendimiento, Habilidades Transversales para el Siglo XXI, Idiomas y Derechos, y Deberes e Inclusión. Durante el 2020 y hasta el 30 de abril del presente año, se desarrollaron 191 cursos a través de alianzas con Fundación Carlos Slim – Claro, Fundación Telefónica Movistar, eClass, Microsoft, Rosetta Stone, Red-Apis, LinkedIn Learning y Coursera, con un aumento de 231 por ciento de las inscripciones entre 2019 y 2020, alcanzando 706.336 inscripciones en el periodo. También, ante la suspensión de la ejecución presencial de los cursos, se potenció el desarrollo del Aula Digital, plataforma LMS (Learning Management System de gestión de aprendizaje), instaurando así un canal de formación para impartir de forma online los programas regulares de capacitación de SENCE y una herramienta gratuita para que los ejecutores de los programas tradicionales se pudieran sumar a la nueva modalidad. Complementariamente, se adaptaron los sistemas y diseñaron procedimientos para el traspaso de la modalidad instruccional de cursos en ejecución y de aquellos que aún no iniciaban, a modalidad e-learning.

Asimismo, los avances en multicanalidad para las iniciativas de intermediación laboral tomaron un importante rol, sobre todo impulsado por la red de plataforma de intermediación laboral en línea y las ferias laborales virtuales, tanto con empresas privadas especializadas como con la elaboración de una plataforma propia SENCE-BNE. Dichos canales implicaron, durante todo el 2020 hasta el 30 de abril del presente año, 3.141 atenciones a través de la Orientación en línea, y 67.227 personas registradas en las 33 ferias virtuales que se realizaron o en que se participó durante el año (1.297 empresas, 12.710 ofertas, 106.183 vacantes, 973.004 visitas).

Por su parte, ChileValora continuó con el fortalecimiento de la articulación con la Formación Técnica. Esta línea de trabajo responde a uno de los desafíos estratégicos de dicha institución para avanzar 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 formativo-laborales de acuerdo con la realidad de cada una de ellas. Durante el 2020, el foco de las acciones se concentró 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. A la fecha, ChileValora ya cuenta con 75 perfiles reconocidos en 32 carreras técnicas, dentro de nueve Centros de Formación Técnica.

Las iniciativas de diálogo social también tuvieron que adaptarse a la contingencia. Durante el 2020, el Ministerio trabajó en la descentralización a nivel regional y comunal del Fondo Formación Sindical (FFS) implementando, por primera vez, las escuelas sindicales (Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes) y los Cursos MIPES en modalidad “a distancia”, es decir, que las clases se realizaron de manera online en un 100 por ciento, las que alcanzaron un total de 2.372 beneficiarios (trabajadores/as, dirigentes/as sindicales) de 222 comunas del país, cubriendo todas las regiones de Chile. Esto significó un 50,5 por ciento de aumento en la cobertura en comparación al año anterior. Destacable es la participación femenina en estas iniciativas, donde se alcanzaron cifras superiores al 50 por ciento en todas las líneas de ejecución.

En cuanto a temas de diversidad e inclusión y el diseño de políticas que propendiera a incentivar esta última, destaca el diseño del Subsidio al Empleo, cuyas líneas mantienen mayores aportes en caso de que el trabajador sea una persona con discapacidad, joven o mujer.

A lo anterior se suma la aprobación de la Ley N° 21.275, que modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

La gestión y protección de la ciudadanía también ha sido la base del quehacer del Ministerio a la hora de disponer de las distintas unidades que atienden público, principalmente en la protección de los ciudadanos que son adultos mayores o de riesgo y reciben pagos por parte del Instituto de Previsión Social (IPS). Es así como, junto con ampliar el plazo de pago a partir del mes de marzo, se abrieron sucursales durante los fines de semana garantizando las condiciones de salubridad que la contingencia exigía, y potenciando el pago automático de beneficios del IPS a quienes poseían cuenta RUT vigente y que la habían utilizado al menos en una ocasión durante el último semestre, lo que redujo sustantivamente las aglomeraciones en los pagos presenciales.

Uno de los logros más importantes durante el 2020 fue llevar a cabo el pago en forma oportuna y continua de los aportes monetarios entregados por el Estado a causa de la emergencia sanitaria por COVID-19 y la crisis social y económica que impactó al país a contar de octubre de 2019. Esto significó que durante 9 meses, entre abril y diciembre de 2020, el IPS efectuara 2,3 millones de emisiones de pago regulares por mes y 2,4 millones de emisiones mensuales por pagos extraordinarios, lo que en total suma 4,7 millones duplicase el número de pagos emitidos, pasando de 2,3 a 4,9 millones de emisiones mensuales, Ahora bien, al considerar los cuatro primeros meses de 2021, donde se incrementaron los beneficiarios en abril, los pagos extras ascendieron a 2,9 millones de emisiones, los que sumados a los pagos habituales bordearon los 5,2 millones.

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 exponerse a potenciales contagios. Para ello, la Caja de Compensación Los Héroes

habilitó una tarjeta de débito sin costo hasta junio de 2021, para aquellas personas dispuestas a realizar el cambio. Junto con lo anterior, el Instituto de Previsión Social implementó el proyecto “FuzzyRut”, que reduce e impide el crecimiento de aproximadamente un millón 600 mil cotizaciones con identificación incorrecta (innominados), permitiendo visibilizar a las personas y regularizar su historial previsional y la correcta entrega de beneficios. También en esta línea, se prorrogó 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.

Asimismo, el IPS se comprometió en dos ejes de trabajo para contribuir paulatinamente a la transformación digital especialmente en tiempos que requieren mayor cuidado de las personas frente al COVID-19: el proyecto “Cero Fila” y “Cero Papel” respectivamente. En efecto, durante el año 2020, se continuó con el proyecto “Doc Digital IPS” y se comenzó a realizar el levantamiento de la política institucional en materias de gestión de documentos. Asimismo, se digitalizaron 16 nuevos trámites gracias a la implementación de metodologías ágiles, creación de productos mínimos viables y una participación conjunta de las áreas de TI y las distintas áreas del Instituto.

Junto con lo anterior, implementó la iniciativa “Momentos de Vida” en la red de atención IPS ChileAtiende, que empatiza con el usuario simplificando y facilitando el acceso integrado de trámites del Estado vinculados a un momento o etapa de la vida de una persona, como por ejemplo tener un hijo, acceder a una vivienda, iniciar jubilación, quedar sin trabajo, comenzar estudios superiores, entre otras. En este Portal se avanzó en la integración de 10 servicios, principalmente servicios proactivos, es decir, alertas proactivas a los usuarios autenticados en MiChileAtiende tales como: alerta de elegibilidad AFPER y próxima fecha de pago.

Simultáneamente, la Subsecretaría de Previsión Social junto con la Superintendencia de Pensiones, gestionó con la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) la solución tecnológica para disminuir la afluencia de público. Junto con ello, se impulsó con fuerza una campaña educativa respecto del uso de las herramientas a distancia, y la mejor respuesta en la entrega de información certera a quienes esperaban una respuesta urgente relativa a la Ley N° 21.227, o bien, del uso de los fondos de Cesantía.

Por su parte, el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), llevó adelante la implementación de Sucursal en Línea, a partir de marzo de 2020. Esta iniciativa, tiene como objetivo, potenciar una modalidad de atención por video llamada, en tiempo real, por parte de un ejecutivo de plataformas, lo que ha permitido mantener los estándares y niveles de atención presencial, y resguardo de la salud de clientes y usuarios del ISL. Durante el 2020, la Sucursal en Línea, realizó 4.622 atenciones efectivas, con un nivel de satisfacción alta de 80 por ciento y permitió, ampliar la cobertura del ISL a las 346 comunas del país, lo que implicó aumentar un 85 por ciento la cobertura nacional. En tanto, para el periodo comprendido entre el primero de enero al 30 de abril de 2021 las cifras ya ascienden a 3.348 atenciones efectivas.

Junto con ello, el Instituto de Seguridad Laboral efectuó la implementación de un nuevo modelo de atención de clientes y usuarios, como parte de un proceso de modernización interna de su gestión. Este modelo ha estado orientado a atender, acoger, escuchar y responder de forma

activa y con altos estándares de calidad y excelencia, a usuarios y clientes en materia de seguridad y salud laboral. Derivado de lo anterior, durante el 2020, se propuso contar con sucursales “integrales” con un layout que facilitará la entrega de las prestaciones y servicios del ISL, junto con proporcionar comodidad y seguridad a los clientes y trabajadores adheridos, garantizando la trazabilidad en la gestión de servicios y prestaciones. Durante el año 2020 se implementaron tres Sucursales Modelo en las regiones de Tarapacá, Coquimbo y Maule.

Por su parte, la Superintendencia de Pensiones implementó las leyes que permitieron los dos procesos de retiro de fondos de pensiones aprobados por el Congreso Nacional durante el año 2020 (leyes N° 21.248 y N° 21.295). De acuerdo con los datos reportados por las Administradoras, hasta el pasado 30 de abril, el sistema registraba pagos por 37.697 millones de dolares, contabilizando el primer y segundo retiro, mientras que las operaciones de pago suman un total de 18.430.784.

Durante ambas implementaciones, y hasta el 30 de abril de 2021, la Superintendencia de Pensiones emitió 121 respuestas referidos a la correcta implementación del retiro del 10 por ciento de fondos previsionales, con el fin de informar y/o dar respuestas a consultas sobre la materia a diferentes organismos y ciudadanos.

Por último, la Dirección Nacional de Crédito Prendario (DICREP), implementó una serie de iniciativas relacionadas tanto con los créditos como con remates, áreas que se focalizaron principalmente en: la suspensión del cobro de intereses de los créditos garantizados con especies que se encontraban vigentes a la fecha de cierre de sucursales producto de la pandemia, por todo el periodo que éstas se mantuvieron cerradas; suspensión de la expiración del derecho de cobro de excedentes dentro del periodo de suspensión de actividades, lo que permitió que los usuarios no perdieran estos fondos en el caso sus prendas hayan sido rematadas; suspensión del cobro de Derecho de remate, campañas de aumento del gramo de oro llegando a un valor histórico de trece mil 500 pesos por gramo de oro de 18 quilates y campañas del aumento de montos máximos de crédito para los rubros de alhajas, objetos varios y RUN, en algunos meses del 2020; y un convenio con Banco Estado para pago con transferencia para nuevos créditos otorgados a las cuentas bancarias de los usuarios, realizándose pilotos en varias sucursales. Asimismo, en cuanto a los remates que realiza la DICREP, se impulsaron las subastas telemáticas, implementándose la primera en el mes de diciembre de 2020 en forma exitosa. Se inscribieron 54 participantes, presentando 3.149 pujas por los 41 lotes martillados, siendo adjudicado el 100 por ciento de los lotes dispuestos para subasta. La sumatoria de todas las adjudicaciones alcanzó un total de 6.520.000 pesos, lo que representa un excedente del 110,53 por ciento por sobre los respectivos valores mínimos.

b. La intermediación y capacitación como eje integral de oportunidades

Las crisis en el empleo ocasionan dificultades importantes a los trabajadores, a sus familias y comunidades, repercutiendo directamente en el nivel de pobreza de los ciudadanos de un país. En estos contextos, la intermediación laboral puede ser una poderosa herramienta que permite enfocar recursos, lograr que los trabajadores puedan acceder a puestos de trabajo

disponibles, y levantar las necesidades de capacitación asociadas al desfase entre oferta y demanda de trabajo.

En el 2017 el Gobierno y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) suscribieron un Convenio de Préstamo, dirigido a financiar la ejecución del denominado “Programa de Fortalecimiento del Sistema de Intermediación Laboral en Chile”, Bajo este Programa, en noviembre de 2019, se publicó el Decreto N° 26 de 2019 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba la Política Nacional de Intermediación Laboral y crea el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral. Éste tiene por objetivo establecer una nueva visión y los pilares fundamentales que se orientan al diseño de un nuevo sistema de intermediación laboral que mejore la empleabilidad de las personas y permita enfocar los recursos públicos teniendo como premisa la adecuada articulación entre la oferta y demanda laboral y aquellos aspectos estructurales de la formación del empleo y capacidades de cada territorio del país. Dicho Comité desarrolló un plan de trabajo de corto y largo plazo en base a 6 ejes: Prospección y estudio del mundo laboral, Formación para el Empleo, Subsidios, Certificación, Gestión Territorial para la intermediación laboral, y Plataformas digitales para la intermediación laboral. Dentro de las iniciativas 2020 destacan los avances en: plataformas de intermediación laboral, el impulso de la Bolsa Nacional de Empleo, el programa de fortalecimiento de la OMIL y los avances de certificación de ChileValora.

Respecto de las plataformas, resaltan los avances en la multicanalidad de la intermediación laboral, a través de la diversificación de los canales de atención que se integran a la red de plataforma de orientación laboral en línea del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), a mencionar: Fomil, Móvil BE, ARICA, ChileAtiende, Orientación en Línea y Ferias Laborales. La totalidad de dichos canales permitió atender un total de 277.338 consultas recibidas durante el 2020.

Por otra parte, en octubre de 2020 se lanza la plataforma Destino Empleo ([www.destinaempleo.cl](http://www.destinaempleo.cl)), al alero del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Fundación Telefónica Movistar. Este proyecto, liderado por el recientemente creado Departamento de Prospección es un portal digital que, a través de consolidación de diversas fuentes de datos y haciendo uso de herramientas de big data e inteligencia artificial, genera indicadores del mundo acerca de cuáles son los sectores productivos que más demandan empleo a nivel nacional y regional, las ocupaciones que concentran la demanda y sus conocimientos, además de la oferta de capacitación y certificación disponible para esos puestos de trabajo y en forma adicional, la oferta de empleos asociada a ellos. De esta forma, constituye una herramienta para que las personas en edad de trabajar puedan tomar decisiones informadas sobre qué caminos seguir para tener mejores oportunidades laborales, en especial a quienes han sido afectados por la cesantía y que necesitan reinsertarse o reinventarse. En los meses posteriores al lanzamiento la plataforma registró visualizaciones de más de 80 mil usuarios. También, durante el 2020 se desarrolló el denominado Sistema de Oportunidades Laborales para el Empleo Local (SOLAB). Esta iniciativa, liderada por el Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) y la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), tiene por objetivo anticipar la brecha de capital humano de los proyectos de inversión pública, de manera de desarrollar a tiempo las

competencias requeridas en trabajadores, a través de herramientas como la formación y/o certificación de competencias e intermediación laboral, potenciando de esta forma, las oportunidades de empleo comunal y regional.

A nivel específico busca vincular los proyectos de inversión pública comprendidos en el plan Paso a Paso Chile se Recupera, con oportunidades de empleo, certificación y capacitación a nivel local. Esto es posible gracias al desarrollo de un sistema de información que muestra cuál es la oferta y demanda de capital humano en las distintas comunas y regiones del país, indicadores que se complementan con los resultados de una encuesta de brechas laborales que se realiza a las empresas ejecutoras de cada proyecto y que tiene como objetivo identificar y caracterizar cuáles son las vacantes difíciles de llenar, los perfiles escasos y las necesidades de apoyo que puedan presentar desde los diferentes instrumentos públicos.

En este proyecto colaboran, además de los servicios públicos anteriormente mencionados, la Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES), el Ministerio de Obras Públicas, Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Ministerio del Interior, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Ministerio del Deporte, Ministerio de Energía, Ministerio del Medio Ambiente y el Ministerio de Agricultura. A nivel territorial, las Secretarías Regionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y las Oficinas de Intermediación Laboral. Y del sector gremial, la Cámara Chilena de la Construcción.

Este trabajo de coordinación permitió que, a partir de noviembre de 2020, se realizaran ajustes de las cifras de empleo reportadas en el Consejo Asesor para la Recuperación de la Inversión, con el fin de obtener datos más precisos y estandarizados que sean de utilidad para ser difundidos a nivel local, se estableció el flujo de información con los diferentes ministerios, los servicios y el gremio de la construcción, de manera de obtener los principales recursos que alimentan el sistema, se desarrolló la infraestructura tecnológica del sistema, y se realizó la etapa piloto con una encuesta a las empresas ejecutoras de 332 proyectos del MOP, Minvu, Deportes y Transporte.

Por otra parte, y dentro de los avances del Plan de Intermediación Laboral, se definió posicionar a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) como el portal y plataforma digital de acceso a los diferentes servicios que ofrece el Ministerio y sus servicios asociados en términos de oportunidades laborales (vacantes, orientación, capacitación, información, entre otros). Durante el año 2020 se observaron avances importantes en esta definición, como son la incorporación vía API de los principales portales privados del país (republicación de sus ofertas en BNE, lo que implica 50 mil ofertas de trabajo); elaboración de un módulo de gestión para el uso exclusivo de OMIL e intermediadores laborales; generación de un módulo de ferias laborales (organización de más de 20 ferias virtuales) en conjunto con SENCE; el convenio SENCE-Cámara Chilena de la Construcción que implica un canal de la BNE para las empresas y postulantes de la construcción (búsqueda de profesionales y comunicación directa incluyendo el marco de ocupaciones, cualificaciones y competencias definidos para el sector) que a la fecha de enero 2021 había registrado siete mil personas; espacios de colaboración con empresas privadas para que la BNE pudiera ofrecer a los trabajadores herramientas avanzadas para la búsqueda laboral (CV, sistema outplacement); integración con el sistema de clave única; integración con Destino Empleo; y mejoras adicionales de carácter general.

También, durante el 2020, se realizó una modificación del convenio de fortalecimiento OMIL (FOMIL) el cual derivó en un cambio en la categorización de las OMIL, pasando de un esquema de categorización por servicios de intermediación laboral a un esquema de multiservicios; incorporación de un sistema de incentivos por colocación y satisfacción usuaria; generación de fondos concursables para que las redes territoriales de OMIL puedan obtener financiamiento a iniciativas locales de mejoramiento de los servicios de intermediación laboral; y la apertura a la posibilidad de inversión de los fondos del convenio en sistemas y procesos de gestión tendientes a la digitalización y/o mejora del servicio de intermediación laboral.

Por último, y tal como se ha mencionado, ChileValora continuó con el fortalecimiento de la articulación con la Formación Técnica. Cabe señalar que, durante el año 2019, se comenzó a diseñar la Estrategia de Regionalización para ChileValora en acuerdo con SENCE. En consideración al diagnóstico inicial, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales no poseía en regiones el nivel de conocimiento o impacto que tiene a nivel central. Para modificar la situación, se lograron una serie de acuerdos con SENCE para comenzar una estrategia de regionalización a partir de marzo de 2020. Con esto, se buscó elaborar una agenda de trabajo para potenciar la certificación, una estrategia comunicacional para ampliar el conocimiento del sistema y potenciar la articulación con instituciones de formación técnica para facilitar el desarrollo de las personas y fortalecer su empleabilidad, impulsando el reconocimiento de aprendizajes previos, las salidas intermedias y el diseño curricular acorde a las necesidades sectoriales y regionales. Las regiones consideradas en una primera etapa de la estrategia de regionalización acordadas con SENCE fueron Antofagasta, Biobío y Los Lagos.

c. La inclusión laboral y la importancia de la protección de los niños a través de la erradicación del trabajo infantil

En materia de avances de inclusión de personas con discapacidad, destaca lo mencionado respecto a los incentivos de este grupo en materia de Subsidio al Empleo, y la aprobación de la Ley N° 21.275, moción apoyada por el ejecutivo en el Congreso que modifica el Código del Trabajo, exigiendo a las empresas sujetas a la normativa (más de 100 trabajadores) con tres medidas: elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación a los trabajadores; promover políticas de inclusión laboral en función de las normas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral en todas las actividades realizadas dentro o fuera del trabajo; y contar con, al menos, un experto en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos, certificado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora.

Por otra parte, se continuó incentivando la Ley N°21.15 de Inclusión Laboral. De acuerdo a las estadísticas entregadas por la Dirección del Trabajo, al primero de marzo de 2021 había 4.264 empresas con 21.128 contratos vigentes registrados bajo la normativa.

Asimismo, y a propósito de las buenas prácticas en materias inclusivas, se continuó con la participación en el Consejo Consultivo de “Pacto de Productividad”, Programa Empresarial de Promoción Laboral para personas con discapacidad que busca consolidar una plataforma de

colaboración que genere una articulación virtuosa y efectiva de los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En temas de capacitación, se continuó con la implementación del programa “Fórmate para el Empleo”, del SENCE. Este programa tiene como objetivo generar competencias laborales en las personas vulnerables a través de la formación en oficios, con el propósito de aumentar la posibilidad de encontrar un empleo de calidad (dentro de los tres meses posteriores a la finalización de la formación) y/o en caso de tratarse de trabajadores o trabajadoras independientes, lograr su formalización y así aumentar sus ingresos. Mantiene ocho líneas: Línea Regular, Línea Regular Plurianualidad, Línea Infractores de Ley, Línea Sectorial, Línea Discapacidad, Línea Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP), Línea Emprendimiento y Línea Continuidad de Estudios. Respecto a la línea Discapacidad, durante el 2020 y hasta el 30 de abril 2021 se traspasaron a modalidad e-learning un total de 25 cursos de los cuales se iniciaron doce, contando con un total de 372 cupos.

Por último, con la finalidad de continuar promoviendo la adecuada inclusión laboral de las personas con discapacidad, se dio término a la redacción de un manual de buenas prácticas, dirigido a los empleadores del sector privado, cuyo principal objetivo consiste en guiar al empleador durante la contratación y término de la relación laboral de las personas con discapacidad.

Respecto a las temáticas de género, durante el último año el rol de cuidado fue uno de los factores determinantes que hicieron que las mujeres se mantuvieran fuera del mercado laboral, situación que se ve intensificada en los deciles más vulnerables. A lo anterior, se suma el bajo porcentaje (0,24 por ciento) de permisos postnatales parentales transferidos de la madre al padre desde el 2011 hasta junio del 2020, según estadísticas de la Suseso, a lo que se agrega la baja tasa (0,16 por ciento) de traspaso de licencia grave del niño menor de un año hacia los padres. Por último, y evidenciando más aún la brecha, y la tendencia a la baja de la tasa de participación femenina en el mercado laboral, se evidencia que solo el 20 por ciento de las gerencias de primera línea son ocupadas por mujeres, cifra que es aún menor a nivel de directorios, donde solo asciende al 10,6 por ciento. Ante estas cifras, el Ministerio generó diferentes iniciativas durante el año 2020, entre las que destacan la Campaña de Corresponsabilidad, la “Mesa Mujer y Construcción” en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y la Cámara Chilena de la Construcción, que busca articular la reinserción laboral femenina y la reactivación en el rubro, los ya mencionados Ley de Protección de Empleo, Crianza Protegida y Subsidios con incentivos especiales para mujeres, y el programa SENCE “Mujer Digital” que busca perfeccionar conocimientos de mujeres emprendedoras.

En materia de erradicación del trabajo infantil, es posible destacar la promulgación de la Ley N° 21.271 (publicada el seis de octubre de 2020) que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo, con el fin de actualizar la normativa a estándares internacionales. Por otra parte, el lanzamiento del Índice de Vulnerabilidad del Trabajo Infantil en junio de 2020, donde, por motivo de la conmemoración

del día mundial contra el trabajo infantil, el Ministerio, la OIT y la CEPAL expusieron a partir de esta herramienta, estadísticas que permiten identificar los territorios que presentan mayor vulnerabilidad al trabajo infantil y así, generar acciones focalizadas a las necesidades de la población. Respecto de los resultados, esta herramienta da cuenta que 81 comunas de las 346 existentes en el país presentan un alto índice de trabajo infantil, con una mayor concentración en las regiones del extremo norte y centro sur del país.

Por último, y desde el ámbito de la implementación de la Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador 2015-2025, se continuó generando instancias de sensibilización e información sobre el trabajo infantil, capacitando a distintos actores como son: Carabineros, Oficina de Protección de los Derechos de la Niñez, empleadores, trabajadores, entre otros. Las actividades realizadas en este ámbito ascendieron a 210, llegando aproximadamente a 12.600 personas.

d. Las pensiones y la seguridad social como reflejo de un mejor sistema laboral

En diciembre de 2019 fue promulgada la ley que mejoró y estableció nuevos beneficios en el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). Esta iniciativa contribuye a mejorar la calidad de vida de un millón 600 mil adultos mayores pertenecientes al 60 por ciento de menores ingresos de nuestro país.

Si bien la ley comenzó a regir en diciembre de 2019, sus distintas disposiciones tienen entrada en vigencia gradual y su impacto es permanente, implementándose mayoritariamente durante 2020.

Sus principales alcances son los siguientes:

- Se incrementa la Pensión Básica Solidaria (PBS) y la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS), contemplando una transitoriedad entre diciembre de 2019 y enero de 2022 para los incrementos de ambos beneficios de acuerdo a la edad del beneficiario.
- Se extiende la pensión final garantizada a los nuevos pensionados por retiro programado que sean beneficiarios del Pilar Solidario, lo que implica una pensión permanente y por un monto fijo.
- Se establece un nuevo beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) que garantiza un monto de la pensión por retiro programado, no inferior al valor de la PBS, para quienes no hayan accedido al Pilar Solidario y que posteriormente cumplan los requisitos de edad, focalización y residencia señalados en la Ley N° 20.255.
- Se elimina la reducción total o parcial que aplicaba, hasta la fecha, para los beneficios de PBS y Aporte Previsional Solidario (APS) de invalidez, en caso de que los beneficiarios recibieran ingresos laborales superiores a los montos que determinaba la ley.

Respecto de la reforma previsional, se logró despachar el proyecto desde la H. Cámara de Diputados, logrando un hito importante en la tramitación de esta importante iniciativa legislativa. Asimismo, durante el 2020 se continuó la tramitación del proyecto en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del H. Senado, instancia en la que nuestras autoridades, presentaron las principales características y mejoras para los pensionados conforme a la reforma. En cuanto a los aspectos principales del proyecto, destaca el aumento de la cotización previsional para pensiones en un seis por ciento, la que será de cargo del empleador

y se destinará en un tres por ciento al ahorro individual de los trabajadores y en un tres por ciento a la creación de un nuevo pilar colectivo solidario y un seguro de dependencia severa. Estos recursos adicionales permitirán, por una parte, mejorar en un 30 por ciento las pensiones de los futuros pensionados gracias al aumento del ahorro individual, además de entregar beneficios solidarios en base al otro tres por ciento de cotización. Los beneficios solidarios son:

- Beneficio fijo de dos UF para hombres y 2,7 unidades de fomento para mujeres, que hayan cotizado doce y ocho años en el sistema previsional respectivamente (en régimen serán quince y diez años).
- Beneficio por año cotizado de 0,04 unidades de fomento para hombres y mujeres.
- Garantía de pensión de 11,1 unidades de fomento para todos quienes cotizaron 30 años o más al sistema.

Cabe señalar que el beneficio fijo también será para los actuales pensionados, gracias a recursos fiscales que permitirán acelerar la transición de esta ley y empezar a entregar beneficios desde el primer día.

Además, la reforma considera que estos recursos adicionales vayan a una administración pública, a cargo de una Agencia Técnica, autónoma y de alto nivel técnico, que será la encargada de invertir y administrar el seis por ciento adicional de cotización. Junto a ello, se realizan una serie de mejoras a la industria, mejorando la competencia, aumentando la responsabilidad de las Administradoras frente a la gestión del ahorro previsional, y mejorando importantemente la participación de los afiliados en la toma de decisiones de las instituciones administradoras.

Finalmente, el proyecto considera aumentar la cobertura del pilar solidario desde el 60 por ciento de la población más pobre al 80 por ciento de la población, lo que implica llegar a casi 2,1 millones de pensionados con acceso al pilar. A ello se agregan los aumentos de beneficios en un 50 por ciento conforme a la Ley N° 21.190 que, gracias a la reforma, se podrán acelerar en su transición para los menores de 74 años.

Actualmente, el proyecto de ley sigue en discusión en el Senado.

Junto al proyecto anterior, se aprobó la Ley N°21.309 que establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales, estableciendo una modalidad especial de pensión para este grupo. La Ley entrará en vigencia el 1 de julio, teniendo una etapa transitoria entre el 1 de abril y hasta el 30 de junio de 2021.

En cuanto a los trabajadores independientes y la seguridad social, en febrero del año 2019, se publicó la Ley N° 21.133 que establece la incorporación de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, a los regímenes de protección social. Respecto de los resultados, en la Operación Renta 2020 (rentas correspondientes al año 2019) 540 mil trescientos cincuenta y ocho personas cotizaron como independientes obligados al menos una vez. De ellos, un 51 por ciento corresponde a mujeres y un 49 por ciento son hombres. En lo referente a los tramos etarios, el grueso de los cotizantes independientes obligados se

concentra entre los 30-39 años (40 por ciento), seguido del grupo entre 40-49 años (27 por ciento).

## 2. Un Chile que dialoga y llega acuerdos

### a. El diálogo social como vía de comunicación y desarrollo de políticas públicas laborales ciudadanas.

Uno de los focos centrales de este Gobierno ha sido la búsqueda de acuerdos, para lo cual se han propiciado distintas instancias de diálogo y generación de consensos, entre las que se pueden mencionar:

- Fortalecimiento del rol del Consejo Superior Laboral

El Consejo Superior Laboral (CSL) es un órgano 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, el cual fue creado por la Ley N° 20.940 y se encuentra en funcionamiento desde el año 2017.

Durante los primeros meses del año 2020, el CSL se dedicó a elaborar su último informe sobre la implementación de la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales en cumplimiento del mandato dispuesto por dicha ley. Asimismo, y en el contexto de pandemia a causa del COVID-19, tuvo como tarea dialogar respecto de las propuestas en materia de reactivación económica, especialmente asociadas a subsidios, de manera tal de entregar insumos al Ejecutivo que sirvieran al momento de impulsar nuevas políticas públicas.

Adicionalmente, y considerando el rol del CSL en la formulación y recomendaciones de políticas públicas, mediante diversas leyes se le otorgaron nuevas competencias a dicho organismo, las cuales formaron parte del trabajo desarrollado por éste, a saber:

- Ley N° 21.165 que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores: dicha ley, la cual entró en vigencia en septiembre del año 2019 y que establece que en los primeros tres años de su vigencia el CSL deberá evaluar anualmente sus disposiciones con el fin de que recomiende las enmiendas que estime necesarias.
- Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia: dicha ley, la cual entró en vigencia en abril de 2020, estableció que transcurrido un año de su entrada en vigencia el CSL deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones.
- Ley N° 21.228 que crea un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado: Dicha ley, establece que, durante su aplicación, el CSL realizará una evaluación anual de su funcionamiento y formulará las recomendaciones que estime necesarias para su revisión o perfeccionamiento.
- Ley N° 21.289 de Presupuestos del Sector Público: La referida ley establece que le corresponderá al CSL formular propuestas y recomendaciones, así como seguimiento a la ejecución de la Línea Emergencia Laboral Reactivación COVID-19, incorporada a través del

decreto N° 31, de 2020, que modifica el decreto N° 28, de 2011, según lo dispuesto en la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

- Mesas de trabajo
  - Mesa de trabajo permanente con las Centrales Sindicales: durante el año 2020 y en el contexto de pandemia a causa del COVID-19, se crearon instancias bipartitas de trabajo permanente entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y cada una de las cuatro centrales sindicales existentes en nuestro país, esto es, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Autónoma de Trabajadores (CAT), la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).  
Esta instancia tiene por objeto generar un diálogo permanente y fluido entre dichas centrales y el equipo del ministerio, para recibir y aclarar dudas y propuestas y así transmitirlos a las autoridades y considerarlos al momento de elaborar y evaluar las políticas públicas. Para ello, se han sostenido reuniones mensuales en las cuales, además, se ha invitado a participar a la Dirección del Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social y Ministerio de Salud, a fin de tratar temas específicos, resolver dudas y recoger comentarios asociados a las competencias propias de cada uno de dichos servicios.
  - Mesa de trabajadoras de casa particular: El 17 de julio de 2020 se inició una mesa de trabajo entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Coordinadora Nacional de Trabajadoras de Casa Particular con el objeto de abordar y analizar la situación del sector frente a las consecuencias generadas por la propagación de la enfermedad del COVID-19, abordando las materias de fiscalización, y seguridad y salud en el trabajo. La mesa de trabajo funcionó regularmente a lo largo de todo el año 2020 y a partir de ésta se lograron concretar importantes medidas como, por ejemplo, el acceso de las trabajadoras de casa particular al Seguro de Cesantía, al Ingreso Familiar de Emergencia, la incorporación del sector en la Ley de Crianza Protegida, la eliminación de la causal de despido por enfermedad contagiosa, entre otros. Asimismo, se abordaron las materias relativas a la implementación del Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos
  - Mesa recolectores de residuos domiciliarios: Durante el 2020 se avanzó en materias de fiscalización, se generaron propuestas para un sistema especial de registro de asistencia para los recolectores de residuos domiciliarios, y se realizaron capacitaciones en materia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y trabajo pesado, entre otras acciones. Actualmente, se está apoyando el proceso de vacunación contra el COVID-19 de los trabajadores del sector.
  - Mesa de Descarbonización: está conformada por el Ministerio de Energía, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SENCE y Chile Valora; ejecutivos y dirigentes de las empresas Enel y AES-GENER. Su objetivo es enfrentar en forma tripartita el proceso de descarbonización (cierre de Centrales a Carbón) de manera que los trabajadores experimenten el menor impacto posible en su calidad de vida, a consecuencia de la pérdida de sus fuentes de trabajo. Durante el año 2020 se trabajó en levantamiento concreto de las

brechas y desafíos que implicará el proceso de cierre de unidades térmicas, dado el cierre de Centrales de Ventanas 1 (AES GENER) y Coronel, Bocaminas 1 (ENEL) con la reubicación de la mayoría de sus trabajadores, con planes de egreso e incentivos a jubilaciones, en términos laborales y generar las bases para el desarrollo de una estrategia de trabajo que aborde las materias laborales y de capacitación.

- Mesa Transición Justa: se encuentra compuesta por el Ministerio de Energía, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Economía Fomento y Turismo; ejecutivos y dirigentes sindicales de las empresas Enel, ENGIE y AES-GENER; así como también se ha invitado a ONG's y organizaciones académicas. Su objetivo es diseñar una estrategia país para enfrentar el proceso de descarbonización de centrales de carbón, siguiendo los lineamientos de transición justa de la Organización Internacional del Trabajo. Durante el año 2020 se mantuvo continuidad de la Mesa, permitiendo durante el año realizar un levantamiento concreto de las brechas y desafíos que implicará el proceso de cierre de unidades térmicas en términos laborales y generar las bases para el desarrollo de una estrategia de trabajo que aborde las materias laborales y de capacitación.
- Mesa Minería: se encuentra compuesta por el Ministerio de Minería, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las Federaciones FTC, FESUMIN, FESUC, Federación Minera de Chile, CTMIN y Confemin. Su objetivo es analizar el plan estratégico minero, la ley de glaciares, el Convenio 176 de la Organización Internacional de Trabajo sobre seguridad y salud en las minas; acciones respecto de la pandemia causada por el COVID-19 en el sector, así como otras situaciones coyunturales minero-laborales. Durante el año 2020 se estructuró el funcionamiento de la Mesa de forma quincenal y se analizaron propuestas en torno a temáticas coyunturales (Ley de Glaciares; Medidas de Seguridad COVID-19; Proyecto Inca; elección representante trabajadores en Directorio Codelco) y estratégicos (Plan Minería Chilena 2050; Convenio OIT 176 –Seguridad Minera).
- Mesa Portuaria: esta mesa está conformada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, la CAMPORT (asociación gremial de empresarios portuarios) y dirigentes sindicales portuarios de la UPCH, Cotraporchi, Estibadores y Unión Portuaria de Centro. Continuando con el trabajo del 2019, se mantuvo el diálogo entre organizaciones sindicales, gremios empresariales y autoridades, llevando adelante la implementación en el año 2020 de acciones y compromisos adoptados en consideración de los resultados de la Mesa Laboral Portuaria. En tal sentido, se generaron acciones administrativas que mejoran la información estadística del sector, se llevó a cabo un curso de capacitación para monitores en materia de seguridad y salud en el sector portuario liderado por la OIT, además de continuar con el trabajo de mejorar la regulación sectorial.

Adicional a lo anterior, y tal como se ha mencionado, el Departamento de Diálogo Social Sindical

tuvo un importante rol en cuanto a las iniciativas de descentralización implementadas en el Fondo de Formación Sindical (FFS) e implementó medidas como la incorporación en las bases de licitación de puntaje adicional a aquellos proyectos que consideren la participación de instituciones Gubernamentales en sus mesas de diálogo, propiciando de esta manera las

mesas de diálogo social tripartitas. Es así como el año 2020, en la licitación realizada bajo el ID: 630-15-LR20, Resolución Exenta N° 584 del doce de agosto del 2020 se adjudicaron un total de 21 proyectos de los cuales el 90 por ciento de ellos cuentan con participación de entidad Gubernamental como red de apoyo. Al 30 de abril del 2021, ya se han efectuado dos llamados a licitación: Programa Escuelas Formación Sindical, Línea Liderazgo Sindical y Línea Mujeres Líderes y el Programa Mesas de Diálogo Social, licitación se encuentra cerrada y en proceso de apertura.

Por último, y con el objetivo de potenciar el sentido de pertenencia e identidad de los trabajadores y empleadores con sus organizaciones sindicales, para así generar un reconocimiento mutuo entre ellos como actores relevantes en las relaciones laborales colaborativas, se llevó a cabo la ejecución de la línea de Recuperación de Historia Sindical de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas e Interpresas de Servicios, Aseo, Jardines, Ornato de y Rellenos Sanitarios de Chile (FENASINAJ), de manera exitosa. Este proyecto incluyó, por primera vez, la realización de mesas de Diálogo Social con estudiantes universitarios sobre la puesta en valor del rubro, instancia que se denominó “Encuentro con las nuevas generaciones”. A partir de este desafío, un grupo de estudiantes se dedicó a la generación de estrategias para visibilizar la labor de los recolectores. Dichas estrategias fueron principalmente comunicacionales con la finalidad de educar a la ciudadanía sobre la importancia del rubro, el respeto y el valor hacia la sociedad, materializándose en propuestas que fueron diseñadas en formato de spot publicitarios, afiches para las paradas de buses y metro, y piezas gráficas para las redes sociales, siendo resultado de un trabajo conjunto con los recolectores

En materia de previsión y de seguridad y salud en el trabajo, se reforzó el diálogo con distintos actores de la sociedad civil, de manera de establecer canales de comunicación permanentes y formales para el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de las políticas públicas.

- Consejo Consultivo Previsional encargó el estudio “Análisis crítico y propuestas a las exigencias establecidas para aplicar el requisito de focalización del Sistema de Pensiones Solidarias”. El objetivo general del estudio es la revisión y análisis crítico de las exigencias establecidas para aplicar el requisito de focalización que permite asignar los beneficios del Sistema de Pensiones Solidarias. Lo anterior incluye la consideración de propuestas y recomendaciones para enfrentar el desafío de mejorar las exigencias de focalización del Sistema de Pensiones Solidarias (unidad de análisis -grupo familiar- y el Instrumento Técnico de Focalización), basado en las revisiones de los mecanismos de focalización y las experiencias nacionales e internacionales.
- La Subsecretaría de Previsión Social, en conjunto con la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, encargó la elaboración de un estudio que identificara los principales problemas que afectan a los pensionados, futuros pensionados y trabajadores, en eventos de emergencia, catástrofe, o crisis sanitarias, financieras y/o económicas, y propusiera estrategias que ayuden a proteger su situación previsional. Dicho estudio tiene por título “Estrategias que permitan resguardar la situación previsional de los pensionados y trabajadores ante eventos de emergencias”. Junto a lo anterior, a través del Consejo

Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo se identificaron temáticas como a los riesgos laborales asociados y a vehículos motorizados y sistemas de prevención y reducción del consumo de alcohol y drogas en el trabajo”.

3. Un mundo laboral que mira al futuro y que desarrolla políticas públicas que responden a las nuevas tecnologías y desafíos internacionales

En materia legislativa destaca la aprobación de la Ley N° 21.220 que regula los contratos de trabajo a distancia y de teletrabajo, y que entró en vigencia el 1 de abril de 2020. Esta ley instaló como forma de trabajo una modalidad poco utilizada en Chile anteriormente, y que cada vez estaba tomando fuerza en las tendencias mundiales, adecuando el mercado laboral a las oportunidades que ofrece la tecnología.

Asimismo, destaca la aprobación en el Congreso Nacional del proyecto de ley que moderniza 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.

También, con ocasión de la moción que busca regular y establecer garantías básicas a las personas que prestan servicios a través de las Plataformas Digitales, boletín N° 13496-13, se conformó una mesa de trabajo sobre Plataformas Digitales, la cual elaboró un informe, siendo el primer insumo de discusión de política pública en la materia. La mesa contó con la participación de representantes transversales incluyendo los estamentos del Consejo Superior Laboral y representantes de otras reparticiones del Estado con competencias en la materia. El informe, en líneas generales, propone que se genere un marco de protección en la relación persona-plataforma, abordando temáticas como: asegurar piso mínimo de protección en materia de seguridad social, tratamiento de datos personales, regulación del tiempo de desconexión, condiciones del servicio, condiciones mínimas de retribución económica y protección en materia de derechos fundamentales.

Por último, y en línea con el enfoque de formación permanente como herramienta de acceso a mejores empleos y reconversión laboral, se encuentra en tramitación el proyecto de Ley sobre modernización de la franquicia tributaria y otros fondos públicos que indica (boletín N° 12.487-05, “Modernización del SENCE”), el que se encuentra en segundo trámite constitucional en el Congreso Nacional y que busca que las capacitaciones estén un paso adelante de los cambios en el empleo, creando más y mejores oportunidades, con un sistema que utilice eficientemente los recursos, que sea de calidad y que respondan a acortar la brecha de capacidades y habilidades en un mundo laboral diverso, dinámico y altamente tecnologizado.

Junto a este proyecto, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo continuó implementando iniciativas relacionadas al ámbito de cambios en el mercado laboral y de desarrollo país: Reinvéntate, Despega MIPE y Talento Digital.

- **Reinvéntate:** iniciativa creada en 2019 que busca reducir los tiempos de desempleo de las personas mayores de 18 años que se encuentran cesantes, a través de la actualización y/o adquisición de nuevas competencias laborales y potenciar las posibilidades de reconversión laboral de los usuarios a sectores productivos que tengan alta inversión proyectada o uso de nuevas tecnologías. Durante el 2020 y hasta el 30 de abril de 2021, y dadas las condiciones derivadas de la emergencia sanitaria, 130 cursos fueron traspasados a modalidad e-learning, 97 se iniciaron o reiniciaron por esta vía, y 6 se realizaron de forma presencial, sumando un total de 4.535 cupos ofrecidos.
- **Despega MIPPE:** programa cuyo objetivo es mejorar las competencias y la competitividad de las micro y pequeñas empresas, a través de la capacitación de sus trabajadores, dueños, socios y representantes legales en cursos de gestión y tecnologías de la información. Durante el 2020 y hasta el 30 de abril del 2021, ha traspasado 649 cursos a modalidad e-learning e iniciando 396 por esta vía. Cabe señalar que la ejecución correspondiente al año 2021, continuará abierta.
- **Talento Digital:** programa que, a la fecha, cuenta con tres llamados en ejecución, de cuatro mil 500 cupos, en todas regiones del país, en siete planes formativos en programación, diseño y emprendimiento digital. Específicamente, en el 2020 se recibieron más de 50.000 postulaciones, con 191 empresas adheridas, quince bootcamps operando y, en el contexto de la emergencia sanitaria, el 95 por ciento de las iniciativas tuvo una transición exitosa a modo online.

Durante el año 2020, ChileValora sumó a su quehacer el rol de Prospección del Mercado Laboral, buscando levantar y actualizar estándares más 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. Dada la relevancia de esta materia, el equipo de prospección migró a la Subsecretaría del Trabajo para iniciar el Área de Prospección Laboral. El traspaso del equipo de prospección se realizó en el mes de octubre del 2020. Ese mismo mes fue el lanzamiento de la plataforma “Destino Empleo” y se comenzaron los avances en el Plan de Intermediación Laboral.

También en materia administrativa, y con el objeto de facilitar el acceso de los usuarios a los servicios institucionales y en el marco de la implementación de la Ley de Transformación Digital, la Dirección del Trabajo avanzó en la digitalización de servicios adicionales para facilitar el acceso de los usuarios en tiempos de pandemia, tales como el Formulario especial de reclamo administrativo, denuncia laboral, requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, obtener certificación de caducidad de personalidad jurídica para organizaciones sindicales o asociaciones de funcionarios, ingresar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, declaración jurada de término de contrato para trabajador/a de casa particular, entre otros.

Por su parte, y también en línea con el marco de la transformación digital del Estado antes señalada, la Superintendencia de Seguridad Social, ha consolidado el Proceso Administrativo Electrónico (PAE), innovadora medida que reduce significativamente los tiempos de respuesta a la ciudadanía. El PAE es una iniciativa iniciada en el 2016, que consiste en transformar

expedientes en papel a un proceso digitalizado, reduciendo a no más de 30 días hábiles, los plazos de respuesta ante reclamaciones de licencias médicas o calificaciones de salud laboral, su implementación ha permitido modificar de manera sustancial el modelo de atención de usuarios para el ingreso de reclamaciones, ajustar el medio mediante el cual se requerían antecedentes a las entidades fiscalizadas y reformular la forma como los profesionales interactuaban con los expedientes para el análisis de un caso. Los resultados de dicha implementación han reducido el tiempo promedio de respuestas de reclamaciones de 100 días previo al sistema, a 27,3 días en el 2020. Asimismo, en un contexto de pandemia, permitió absorber un aumento del 60 por ciento de demanda aparejado de un aumento de productividad (del orden de once mil dictámenes promedio mensual, con tasas de cierre de casos que alcanzan el 89 por ciento).

Por último, en la búsqueda de propender a los estándares internacionales en materia laboral, en el mes de octubre de 2020, se aprobó la Ley N° 21.271, que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo. Esta ley tiene por objetivos actualizar la legislación con la finalidad de proteger a los niños, niñas y adolescentes, y a adecuar la normativa a las recomendaciones y estándares internacionales, a través del establecimiento de requisitos para la contratación de adolescentes con edad para trabajar, cambios en la regulación sobre jornada laboral, aumento de multas asociadas al incumplimiento de la normativa, nuevas sanciones para empleadores que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes, entre otras medidas.

Asimismo, el 18 de noviembre de 2020 se presentó en el Congreso Nacional el proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (boletín N° 13.907-13). Esta iniciativa tiene por objetivo garantizar condiciones dignas y seguras de trabajo para la gente de mar, adecuar la normativa laboral para personal embarcado a las exigencias del MLC 2006, a fin de cumplir con la exigencia del Convenio Marítimo ratificado por nuestro país, mejorar la normativa laboral del personal embarcado nacional, conforme los estándares internacionales y facilitar la competitividad del sector transporte marítimo, al disponer de normas que ya son exigibles por otros estados ratificadores del convenio mencionado y que tienen relaciones bilaterales comerciales con nuestro país.

En el ámbito de las relaciones internacionales, el Ministerio ha jugado un rol importante para el multilateralismo. Si bien debido a la pandemia se restringieron los viajes y las relaciones diplomáticas presenciales, se mantuvo un fluido contacto con los diversos actores internacionales. Entre otros, las autoridades tuvieron activa participación en la Cumbre Mundial sobre la COVID-19 y el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la “Second Ministerial Council Roundtable” de la OCDE, dando conocer a los demás Estados de la comunidad internacional las iniciativas adoptadas en materia laboral para hacer frente a la pandemia. Dichos intercambios de buenas prácticas permitieron abordar la crisis sanitaria y sus impactos de manera colaborativa y asumiendo los desafíos de manera global.

También en plano multilateral, cabe resaltar que en el 2021 se asumió la Presidencia del Grupo de Gobierno del Consejo de Administración, órgano de gobierno de la OIT. A su vez, dando

estricto cumplimiento a las obligaciones internacionales adquiridos por nuestro país para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, Chile ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, constituyéndose en el tercer Estado de América del Sur en hacerlo. Con ello, el país refuerza su compromiso como País Pionero de la Alianza 8.7, iniciativa para un mundo libre de trabajo infantil y trabajo forzoso. Durante 2020, Chile ejerció la Presidencia Pro Tempore de la Alianza del Pacífico. En dicho contexto, dos de los proyectos incluidos en la Declaración de Presidentes, tuvieron su origen en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El primero dice relación con los denominados riesgos psicosociales y el segundo con la certificación de competencias laborales. Asimismo, destaca la adjudicación de 20.000 USD para el desarrollo de un tercer proyecto, para fortalecer el sector turismo mediante la formación virtual de ciudadanos de los Estados miembros de la Alianza del Pacífico,

En el ámbito de las relaciones económicas internacionales, destaca la cooperación realizada con Estados Unidos de Norteamérica, en el marco de la implementación del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio. Esta consistió en intercambios técnicos donde se abordaron materias como el trabajo infantil, el teletrabajo, temas de género y medidas adoptadas para enfrentar la pandemia. Además de ello, el Ministerio sigue preocupado de incluir capítulos laborales en las negociaciones de nuevos acuerdos comerciales entre Chile y otros socios, como son la Unión Europea o el EFTA (que incluye a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza).

Asimismo, el Ministerio participó activamente en las “Jornadas de experiencias interamericanas para la incorporación de Trabajadoras del Hogar a la Seguridad Social” organizada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), exponiendo acerca de la Ley N° 21.269 que incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728.

Finalmente, en materia ambiental, el Ministerio ha incorporado en su agenda la “transición justa”, ligada a cambio climático. Tras participar activamente en la COP25 en Madrid, en 2019, Chile agregó este concepto en la actualización de sus Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDCs), presentadas en el marco del Acuerdo de París. Esto compromete un proceso de descarbonización energética que sin duda planteará desafíos para el mundo del trabajo, y por supuesto para nuestro Ministerio. La experiencia chilena con la transición justa y la generación de empleos verdes ha sido novedosa en la región, razón por la cual el Ministerio la ha compartido en diversos foros, incluyendo el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, Italia.

### III. Programación para el 2021-2022

1. Un mundo laboral que responde al entorno y a las demandas ciudadanas; y que da oportunidades, protege y apoya a los trabajadores.

#### Proyectos Legislativos

En materia legislativa, durante el 2021 se continuará con la tramitación de los proyectos en materia laboral y seguridad social que se encuentran en el Congreso:

- 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° 12.212).
- Proyecto de Ley que crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario (boletín N° 12.026)
- Proyecto de Ley sobre modernización de la franquicia tributaria y otros fondos públicos que indica (boletín N° 12.487-05, "Modernización del SENCE")
- Moción sobre trabajo en plataformas de reparto (boletín N° 13.496)
- Documentos electrónicos (boletín N° 12.826)
- Proyecto de Ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (boletín N° 13.907).
- Proyecto de Ley que establece el trabajo a distancia para cuidado de niños, en caso de pandemia (boletín N° 14.002)

Por otra parte, se deben implementar las siguientes iniciativas legales ya aprobadas e iniciativas administrativas: Ley N°21.314 de implementación de la ley que regula a los asesores previsionales no personalizados y a los asesores financieros previsionales (colectivos), las Leyes N°21.227 (Protección del Empleo) y N°21.247 (Crianza Protegida) con sus respectivas modificaciones, y la implementación de la moción sobre protocolos de salud y seguridad (boletines N° 13.600 y N° 13.743)

#### Capacitación y Empleabilidad (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo)

Los principales lineamientos en este ámbito responden a la continuidad de la gestión respecto de los Subsidios al Empleo en sus líneas Regresa y Contrata, con modificaciones que permitan aumentar las postulaciones a dichos subsidios. Junto a lo anterior, se implementarán las líneas de Subsidio Protege, con el objetivo de permitir que las madres trabajadoras puedan reincorporarse al trabajo, destinado el subsidio al cuidado de sus hijos menores de dos años; y el Subsidio Nuevo Empleo, beneficio que se entregará directamente a los trabajadores que tengan un nuevo contrato de trabajo, incentivando de esta forma la formalización.

Adicional a lo anterior, y con la finalidad de poder llegar a más personas que se encuentren interesadas en certificar sus competencias laborales, durante el 2021 se implementará un nuevo programa de certificación de competencias laborales, habilitando, en la plataforma Elige Mejor, la postulación de toda persona natural con experiencia en algún perfil ocupacional para que pueda certificarse.

Por último, se desarrollará una plataforma OMIL que permita entregar información dinámica a la ciudadanía respecto de las Oficinas de Intermediación Laboral, y un plan de incentivos

específicos para dichas oficinas en torno al cumplimiento de metas de colocación y niveles de satisfacción usuaria.

#### Superintendencia de Seguridad Social

Durante el 2021 se continuará con la sistematización regulatoria de normativas relevantes en materia de las Cajas de Compensación, lo que permitirá entregar una normativa más ordenada en la materia, dando mayor transparencia y entendimiento del sistema a todos los actores. Esta iniciativa continua con lo ya realizado en el periodo 2016-2017 con la normativa de seguridad laboral emanada de la Suseso, la cual permitió la publicación del Compendio de Normas de Seguridad Social (2018), documento que se mantiene actualizado y disponible en línea en el sitio web institucional.

También, se robustecerá el proceso de fiscalización y se mejorará la transparencia respecto de estas en los organismos administradores de la Ley N° 16.744, a través de publicaciones en el sitio web de la institución.

#### Departamento de Erradicación del Trabajo Infantil

Como parte de la continuidad del programa sostenido por el Departamento, se realizará el lanzamiento del año internacional para la eliminación del trabajo infantil, el cual estará centrado en tres temáticas específicas: trabajo infantil y perspectiva de género, trabajo infantil y población migrante, y trabajo adolescente protegido. Asimismo, se implementará la ya mencionada Ley N° 21.271, adecuando el Código del Trabajo en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Por último, se continuará con la ejecución de la Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025.

#### Intermediación Laboral

Respecto de la Intermediación Laboral, se alza como gran eje la implementación y masividad del Sistema de Oportunidades Laborales, pasando de una fase piloto a una etapa regular que cada vez vaya sumando más Ministerios e Instituciones, tanto públicas como privadas. Asimismo, la consolidación del visor web del Sistema, junto a los informes preparados por el área de Prospección Laboral, en miras a una mejor gestión de las oportunidades de empleo con foco local.

Por otra parte, se seguirá desarrollando el plan estratégico referente a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), con las siguientes actividades:

- Generación de plataforma “Mujeres a la Obra”.
- Integración con otros servicios del Sector Público (Servicio Civil, Portal de Empleos Públicos, y SII).
- Integración con el libro de Obra Digital (LOD) del Ministerio de Obras Públicas, para el registro automático de empresas y publicación de ofertas laborales en la BNE a través de API. Es el punto inicial para crear un canal directo para publicar toda la oferta de empleo vinculada a la obra pública de Chile.
- Desarrollo de servicios web de información con la AFC y ChileValora.
- Implementación del modelo GSL del Ministerio de Desarrollo Social, como portal para funcionarios del Estado.

- Creación y gestión de micrositos BNE para las OMIL, de forma de que cada Municipio tenga imagen propia en el portal.
- Continuidad de Ferias virtuales y presenciales.
- Modelo experimental de reinserción laboral por recolocación directa de trabajadores desvinculados entre empresas que comparten un mismo micro mercado laboral, a través de empresas adscritas a las Cajas de Compensación.

#### Internacional

Atendido que los efectos de la pandemia en el movimiento de personas persistirán durante el 2021, será necesario seguir explorando nuevas posibilidades de efectuar intercambio de experiencias, cooperación internacional y en definitiva las relaciones diplomáticas, que sean tan efectivas como las tradicionales no virtuales. En lo que dice relación con las normas internacionales del trabajo, la ratificación del Protocolo 29 trae consigo dos desafíos concretos: su incorporación en el ordenamiento jurídico nacional y el desarrollo de un plan de acción nacional para su implementación, en base al diálogo social tripartito. En lo que dice relación con las relaciones bilaterales, la exitosa experiencia con EE.UU. plantea al menos los siguientes desafíos, primero, profundizar la cooperación con ese país, diversificando las áreas técnicas abordadas, prefiriendo aquellas que tengan impactos concretos, realizables y cuantificables, y segundo, replicar esta valiosa experiencia con otros socios comerciales. Finalmente, en el área de la sostenibilidad ambiental, está el desafío de seguir trabajando en materia de transición justa y empleos verdes, codo a codo con los inversionistas involucrados.

## 2. Un mundo laboral que dialoga y llega a acuerdos

#### Departamento de Diálogo Social

En consideración a la importancia que mantiene el Diálogo Social para el Ministerio del Trabajo, se continuará con la estrategia de cercanía hacia los diferentes actores del mundo social, privilegiando el diálogo permanente y sin exclusiones, y la generación de instancias formales de trabajo que consideren el tripartismo recomendado por la OIT. En este aspecto, se seguirá potenciando el rol del Consejo Superior Laboral, la participación ciudadana a través de los Consejos de la Sociedad Civil, y las mesas de Diálogo Social.

Asimismo, se dará continuidad a las acciones de descentralización y participación femenina para los proyectos ejecutados bajo el marco de FFS y la promoción de proyectos de diálogo tripartito con la participación de entidades gubernamentales.

#### Dirección del Trabajo

Respecto al rol de la Dirección del Trabajo, entendido como conciliador y de mediación de las relaciones laborales, se incrementará la cobertura de la difusión de la normativa laboral y del diálogo social a través de seminarios, foros y acciones de carácter online para aumentar la cobertura, junto con la modificación de las instrucciones vigentes del Servicio a fin de incorporar el uso de la plataforma teams en las sesiones tripartitas de las instancias de diálogo social. También, se modificará el procedimiento del programa de Buenas Prácticas Laborales, a fin de ponerlo nuevamente en uso.

Por otra parte, se implementará el rediseño de los procedimientos de conciliación y mediación con el objetivo de incorporar de forma definitiva los canales remotos de atención, teniendo como prioridad la optimización del tiempo de los usuarios.

3. Un mundo laboral que mira al futuro y que desarrolla políticas públicas que respondan a las nuevas tecnologías y desafíos internacionales.

#### Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

El SENCE se establece como uno de los Servicios de mayor impacto para el 2021. Adicional a su rol en términos de los Subsidios al Empleo, le corresponde la elaboración e implementación del Marco de Cualificaciones, y las mejoras en los procesos a través de la digitalización de los trámites del Servicio y continuidad del denominado “Botón de Pago”, herramienta tecnológica cuyo objetivo es permitir que los servicios sean cancelados a través de dicho botón y recepcionar los recursos en línea.

#### Dirección del Trabajo

Como uno de los ejes del 2021 se establece la implementación de la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo, la cual introduce avances tecnológicos en la gestión operativa del Servicio, con especial impacto en los usuarios (empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales y funcionarios de la Dirección del Trabajo).

Asimismo, se espera, en el marco de lo dispuesto por el artículo N° 62 del Código del Trabajo, la implementación del Libro de Remuneraciones Electrónico en el portal Mi DT, junto con la actualización de la normativa respectiva con el Servicio de Impuestos Internos, tendiendo a la interoperabilidad entre los sistemas.

Por último, también propendiendo a las mejoras tecnológicas se implementará en la página web una plataforma de capacitación sindical vía e-learning, diseñada para crear una ruta de aprendizaje para el dirigente sindical, y se utilizarán una serie de herramientas tecnológicas para realizar fiscalización a distancia.

#### Instituto de Previsión Social

El desafío del Gobierno es contar al año 2021 con el 80 por ciento de los trámites del Estado digitalizados y accesible. Adicionalmente, los servicios públicos deberán interactuar y compartir digitalmente información, con el objetivo de no solicitar a las personas documentación o antecedentes que ya se encuentran disponibles en otras instituciones públicas. En este contexto, el Instituto de Previsión Social digitalizará doce trámites adicionales, contribuyendo al porcentaje de logro de trámites digitalizados de un 88 por ciento al término del año.

Adicionalmente, durante los últimos años el IPS ha desarrollado proyectos alineados con el objetivo de “agregar valor público a través de mejoras cocreadas con el usuario, de acuerdo a sus necesidades y experiencia” favoreciendo, entre otros, el desarrollo de una cultura de innovación. Es así como durante el 2021 se propone avanzar en este propósito, a través de la coordinación con otras instituciones y la gestión del entorno con organizaciones de la sociedad civil, favoreciendo el desarrollo de ofertas de servicios integrados a incorporar en la plataforma digital de ChileAtiende.

### Superintendencia de Seguridad Social

Como parte del proceso de digitalización y considerando los resultados exitosos de la implementación del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE), se extenderá dicho sistema a todos los flujos de la Superintendencia, consolidando un nuevo modelo de gestión de atención de usuarios y filas de espera. A lo anterior se suma el contar con más información a través de “Mi Portal” y en el sitio web institucional, junto con un nuevo y mejor modelo de ingreso de reclamaciones de licencias médicas.