

CHILE LO
HACEMOS
TODOS

Cuentas Públicas Participativas 2018



ÍNDICE

Saludo Ministro del Trabajo

Saludo Subsecretario del Trabajo

Saludo Subsecretaria de Previsión Social

Siglas

Introducción

Misión y Objetivos Estratégicos

Organigrama Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Agenda Legislativa

Principales logros alcanzados en el ámbito normativo durante el 2017

Definiciones estratégicas del ministerio para el período 2018-2022:

1. Reactivación y Reconstrucción del Mercado Laboral.
2. Promover un Mercado Laboral moderno e Inclusivo:
 - Inclusión Laboral de personas con discapacidad y asignatarios de pensión de invalidez
 - Jóvenes
 - Mujeres
3. Fortalecimiento Institucional a través de la Modernización:
 - Modernización SENCE: Reforzar el Sistema de Capacitación.
4. Reformar y Fortalecer el Sistema Previsional

Agenda Internacional

ODS: Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Diálogo y Participación Ciudadana

Subsecretaría del Trabajo

Bolsa Nacional de Empleo

Sistema de Intermediación Laboral

Programa de Empleos - PROEMPLEO

Departamento de Diálogo Social

Programa contra el Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador

Servicios Dependientes

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

Dirección del Crédito Prendario (DICREP)

Dirección del Trabajo (DT)

CHILE VALORA

Subsecretaría de Previsión Social

Servicios Dependientes

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Previsión Social (ex INP)

Superintendencia de Seguridad Social

Instituto de Seguridad Laboral

SALUDO MINISTRO DEL TRABAJO, NICOLÁS MÖNCKEBERG DÍAZ

En esta primera cuenta pública como Ministro del Trabajo y Previsión Social, quiero partir por saludar con especial cariño a los cerca de 9 millones de trabajadores de nuestro país, que día a día dan lo mejor de sí para sacar adelante a sus familias y hacer de Chile un país productivo y pujante. Tengan la seguridad de que este gobierno -y en particular este Ministro- es un aliado de los trabajadores y de sus familias; de las organizaciones y los sindicatos; de las pequeñas, medianas y grandes empresas; porque si hay algo que debe unirnos a todos es el desafío de mejorar las condiciones laborales de cada uno de nuestros trabajadores, logrando un mejor clima laboral y trabajadores más contentos.

La tarea que tenemos por delante no es fácil. Lamentablemente, debemos hacernos cargo de un mercado laboral con muchas debilidades. Solo en 2017 se destruyeron 36 mil empleos asalariados y de calidad, el empleo público llegó a su mayor nivel en 10 años, y 1 de cada 3 chilenos trabajaba de manera informal.

Pero no todo son malas noticias. En materia legislativa, hace pocas semanas celebramos la entrada en vigencia de la llamada “Ley de Inclusión” que, entre otras materias, establece que al menos el 1% de la dotación de empresas con 100 o más trabajadores -así como los servicios públicos- deberán ser personas con discapacidad o con pensión de invalidez. Invitamos a todos los empleadores de Chile a hacer vida el espíritu de la ley más allá de la cifra, para que la inclusión sea real y cambie para bien la vida de tantos compatriotas que han sido históricamente dejados de lado.

También, entró en vigencia la llamada Ley Sanna, que crea un seguro para que padres y/o madres puedan ausentarse de sus trabajos y acompañar a hijos con enfermedades graves. Estamos ciertos de que ello será un alivio en medio del dolor.

Por otra parte, este año se inscribió en la Dirección del Trabajo el primer pacto de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidad familiares, lo cual para nosotros es una señal importante, ya que vamos a estimular y promover dentro de las empresas que los trabajadores puedan tener jornadas y lugares de trabajo más compatibles con su vida personal y familiar.

Para el período 2018-2022 tenemos grandes desafíos, que estamos seguros podremos alcanzar, logrando consensos a través del diálogo y generando grandes acuerdos-país con todas las organizaciones laborales y empresariales, sin distinciones de color político, tamaño o actividad.

Nuestro primer desafío será fortalecer el mercado laboral, porque no hay política más justa y más eficiente que el pleno empleo, pero con el foco especial puesto en la calidad de los mismos. Queremos empleos justos, favorables, dignos y protegidos, que permitan el desarrollo personal y profesional de todos y cada uno de nuestros trabajadores.

En segundo lugar, trabajaremos para impulsar que el sistema nacional de capacitaciones sea una herramienta útil y efectiva para obtener mayores y mejores oportunidades laborales, que contribuyan a la movilidad social. Privilegiaremos los programas de capacitación de calidad, que tengan un impacto real en el empleo y la remuneración, considerando no solo la formación en aquellas cualidades que hoy presenta el mercado laboral, sino especialmente aquellas que vendrán.

En esta línea, procuraremos que a estos programas tengan acceso todos los trabajadores sin importar el tamaño de la empresa en la cual se desempeñan.

Asimismo, no descansaremos en la tarea de velar por el respeto y cumplimiento de los derechos y deberes laborales; así como en la creación de un mercado laboral inclusivo, que sea un reflejo del principio de igualdad de oportunidades e integre especialmente a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, asignatarios de una pensión de invalidez, migrantes y adultos mayores. Partimos por abrir una puerta a los jóvenes, presentando al Congreso el proyecto de Nuevo Estatuto Laboral para Jóvenes Estudiantes, que generará nuevos empleos formales y de calidad para jóvenes, con la seguridad de un contrato de trabajo y, al mismo tiempo, la facilidad que requieren para compatibilizar trabajo y estudios, sin perder beneficios estudiantiles ni seguridad en materia de salud. Esperamos su pronta aprobación en el Parlamento.

Otra de nuestras tareas será modernizar las instituciones y servicios relacionados de tal forma de adaptarlos a las nuevas necesidades del mundo actual, cada día más tecnológico. En ello, una de las tareas más relevantes será la modernización de la Dirección del Trabajo.

Finalmente, una de nuestras metas más ambiciosas será mejorar el sistema previsional, para lograr pensiones dignas para todos los chilenos. Porque ése es nuestro compromiso, que al final de su vida laboral, los trabajadores tengan una jubilación digna, que les permita descansar tranquilos después de una larga vida de esfuerzo.

Estamos seguros de que al final de nuestro gobierno habremos cumplido estas metas y honrado nuestro compromiso con una vida mejor y más feliz para todos y cada uno de los trabajadores de este país. Contamos con cada uno de los chilenos para lograrlo.



SALUDO SUBSECRETARIO DEL TRABAJO, FERNANDO ARAB VERDUGO

La Cuenta Pública Participativa es una instancia de transparencia para dar a conocer lo que la autoridad realiza, lo cual hace más vital la democracia además de ser un control para el buen actuar de las autoridades públicas. Lo público no es sólo del Estado, es interés de todos.

No hay mejor política laboral que el pleno empleo, por lo que un gobierno que enfoca sus esfuerzos en la creación de los mismos, es aquel que defiende realmente los intereses de los trabajadores. Siguiendo este objetivo, la Subsecretaría del Trabajo cuenta con tres productos estratégicos:

El primero de ellos, es el *Programa de Diálogo Social*. Tal como ha señalado el Ministro en numerosas actividades, el sello que queremos darle a nuestra administración estos próximos 4 años es ser un Ministerio abierto al diálogo, de tal forma de conocer y buscar soluciones a los problemas reales del mercado laboral, así como conseguir la compatibilidad necesaria entre trabajo y familia, velando siempre por la correcta protección de los derechos de los trabajadores.

En segundo lugar, esta Subsecretaría articula la *Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025*: La meta es alcanzar la erradicación completa del trabajo infantil en el año 2025, por lo que nuestras gestiones y desafíos irán orientados a la consecución de tal objetivo.

Finalmente, *el Programa ProEmpleo*: La meta es crear empleos y reactivar el mercado económico, por lo que el trabajo de esta Subsecretaría se orientará a fomentar la empleabilidad a través del diseño y gestión de diversos programas que permitan la inserción laboral en puestos de trabajo de calidad.

Adicionalmente, esperamos contribuir a la reactivación del mercado laboral, para lo cual estamos fuertemente impulsando y potenciando la Bolsa Nacional de Empleo de tal forma que logre posicionarse como una plataforma eficiente que reúna en un mismo lugar oferta y demanda de trabajos, siendo así un puente de conexión entre las empresas y quienes estén en la búsqueda de una oportunidad de trabajo.

Como servicios dependientes de esta Subsecretaría se encuentran el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Dirección de Crédito Prendario (DICREP) y la Dirección del Trabajo (DT), esperando para todos ellos obtener un mejor funcionamiento, que realmente se adapte y cubra las necesidades de la población. Uno de los grandes proyectos para estas instituciones es lograr su modernización de tal forma de adecuarlas a las nuevas tecnologías, mejorando los procesos de cara a la ciudadanía, haciéndolas más eficientes y cercanas.

Dentro del ámbito de las capacitaciones, tenemos una agenda muy ambiciosa, sobre todo con las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores y las personas con discapacidad o asinatarias de una pensión de invalidez, toda vez que re-enfocaremos parte de nuestros programas de forma tal que sean una herramienta útil y eficaz para la formación de nuestros trabajadores. La idea es lograr capacitaciones de calidad en oficios pertinentes y en empleos que demande el mercado laboral, mejorando así la empleabilidad de nuestros trabajadores.

Otro importante desafío, es preparar a nuestro país para enfrentar la globalización y el trabajo moderno que aplica nuevas tecnologías. Como gobierno debemos enfocar nuestros esfuerzos en obtener las herramientas y políticas que nos permitan asumir esta meta de manera correcta. No

podemos seguir pensando en el futuro como un tiempo lejano, el futuro y las tecnologías que con él llegan ya están instaladas en nuestro presente. Nuestro objetivo es anteponerse a ellas y apoyar a trabajadores y empresas con instrumentos útiles que les permitan adecuarse a esta nueva circunstancia, ya que sólo así mejoraremos realmente la empleabilidad y la calidad del empleo.

Para este año 2018 y los años venideros, tengan la seguridad que esta Subsecretaria estará abierta al trabajo colaborativo y conjunto entre todos los actores sociales del tal forma de cumplir con estos ambiciosos desafíos que harán de Chile un país más justo, inclusivo y desarrollado.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gabriela', written in a cursive style.

SALUDO SUBSECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL, MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR

Uno de los principales debates sociales de los últimos años, ha sido la situación previsional de los trabajadores en Chile. En medio del encuentro de diversas posturas, algunas muy distantes, nuestra sociedad ha llegado a una conclusión única que es quizás el mayor acuerdo transversal al que hemos llegado en décadas en materia de política pública: las pensiones son insuficientes y es necesario tomar medidas ahora. Y como subsecretaría somos protagonistas. No sólo porque el Gobierno del Presidente de la República, Sebastián Piñera, ha puesto entre sus prioridades programáticas la búsqueda de soluciones prontas y visibles a esta problemática, que encuentran aquí a los técnicos encargados de pensar las medidas y evaluar sus impactos. Sino porque como institución del Estado, y también como trabajadores y futuros pensionados, estamos llamados a liderar un proceso de diálogo y encuentro, que permita avanzar hacia una sociedad más consciente de la realidad actual de sus adultos mayores y de cómo mejorar ésta en el futuro. En este ámbito, tenemos metas importantes que cumplir:

La primera, avanzar en la incorporación de los trabajadores independientes. Sabemos para muchos la incertidumbre sobre el impacto de esta medida sobre sus ingresos es una problemática, y la entendemos. Pero también sabemos que la distinción previsional existente hoy entre trabajadores dependientes e independientes, no puede continuar determinando el acceso a la seguridad social en Chile. Los trabajadores independientes deben cotizar y no sólo porque como individuos tenemos una responsabilidad con nuestro futuro previsional, sino porque debemos avanzar hacia una sociedad sin diferencias en protección social. Todos los trabajadores en Chile deben tener acceso a la protección que brinda la Ley de Accidentes del Trabajo, a la cobertura de salud y al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, y para eso debemos generar los incentivos y la educación previsional necesaria para que más chilenos internalicen el valor de cotizar por su seguridad social.

La segunda gran tarea es ingresar al Congreso una Reforma al Sistema de Pensiones. En esto, el Presidente ha trazado una hoja de ruta clara: más ahorro individual por la vía de incrementar gradualmente la tasa de cotización previsional en 4 puntos porcentuales, con cargo al empleador; más solidaridad, por la vía de subir en un 40 % el aporte fiscal al Pilar Solidario y mejorar su cobertura; e introducir una batería de incentivos a la cotización y al retardo de la edad de retiro legal, incluyendo un subsidio por años cotizados y el acceso a retiros de montos limitados dentro del mayor ahorro generado en los años que se postergó la jubilación. El foco estará puesto en nosotras, las mujeres, para las cuales esta propuesta contempla incentivos especiales que compensen en parte la desfavorable realidad previsional que enfrentamos.

Avanzaremos además en mejoras al funcionamiento del sistema de AFP, porque sabemos que requiere más legitimidad, más competencia, más transparencia y más empatía con la realidad de sus afiliados y pensionados.

Tenemos también otros desafíos. Esta subsecretaría tiene también la meta de avanzar aún más en seguridad laboral y accidentabilidad, donde ninguna cifra mayor a cero puede dejarnos tranquilos. Por ello, una de las tareas que tenemos es avanzar en la actualización de la ley para perfeccionar los gobiernos corporativos de las Mutualidades y en la ley moderniza nuestro sistema de seguridad laboral, así como también debemos fortalecer la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, proyecto en el que estamos trabajando en conjunto con la Subsecretaría de Salud Pública.

Este 2018 los llamo a verse no sólo como trabajadores de una institución pública más. Estamos en el foco de una discusión en la que somos protagonistas y tenemos un rol como los expertos en seguridad social. Somos nosotros los que debemos mostrar a los chilenos los beneficios de contar con esta protección social en la que trabajamos cada día para fortalecerla. No sólo porque entendemos el valor de contar con ella hoy como trabajadores, sino también como futuros pensionados.

Mujeris Zaldívar

SIGLAS

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Bolsa Nacional de Empleo	BNE
Dirección Nacional del Trabajo	DT
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	SENCE
Dirección General del Crédito Prendario	DICREP
Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	CHILEVALORA
Programa de Empleos	PROEMPLEO

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

Instituto de Previsión Social	IPS
Instituto de Seguridad Laboral	ISL
Superintendencia de Pensiones	SP
Superintendencia de Seguridad Social	SUSESOS

INTRODUCCIÓN

Esta Cuenta Pública Participativa busca dar cuenta a la ciudadanía de las gestiones realizadas durante el pasado año 2017 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social junto a sus servicios dependientes, además de dar a conocer las principales políticas públicas, programas y planes de acción que serán la base de trabajo de este Ministerio durante este año 2018.

Instancias como esta Cuenta Pública Participativa son reflejo de un Ministerio al servicio de las personas, con propuestas que se alinean con una ciudadanía que exige transparencia, participación y calidad de las políticas públicas.

Creemos que estas demandas son legítimas, se fundan en una democracia representativa y hacen patente la importancia de la unidad, la amistad cívica, el diálogo y la búsqueda de amplios consensos, toda vez que los países progresan y se construyen con el aporte de todos.

Una sociedad se construye y fortalece cuando sus distintos actores hacen primar su voluntad y su disposición al diálogo por sobre sus diferencias. Esto, que es tan importante para la convivencia ciudadana, es fundamental en el mundo del trabajo, allí donde a diario se encuentran y colaboran juntos, en pos de un objetivo común, trabajadores y empleadores. De los buenos ambientes de trabajo y de las buenas condiciones laborales depende precisamente la capacidad de mejorar nuestro bienestar individual y social.

Los países que avanzan y se desarrollan son los que apuestan por el encuentro y el diálogo constructivo. Es este lineamiento el que marcará la elaboración de las políticas públicas que emanen del Ministerio con la intención de reflejar en las mismas las reales necesidades de la sociedad chilena y especialmente aquellas que afecten e involucren a los actores que participan en el mercado laboral.

MISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el Ministerio del Estado encargado de dirigir y coordinar las políticas laborales que rigen al país. En este contexto, su principal misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados.

Asimismo, el Ministerio debe asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas que permitan alcanzar sus objetivos, y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Para realizar sus labores, el Ministerio cuenta con la Subsecretaría del Trabajo y con la Subsecretaría de Previsión Social.

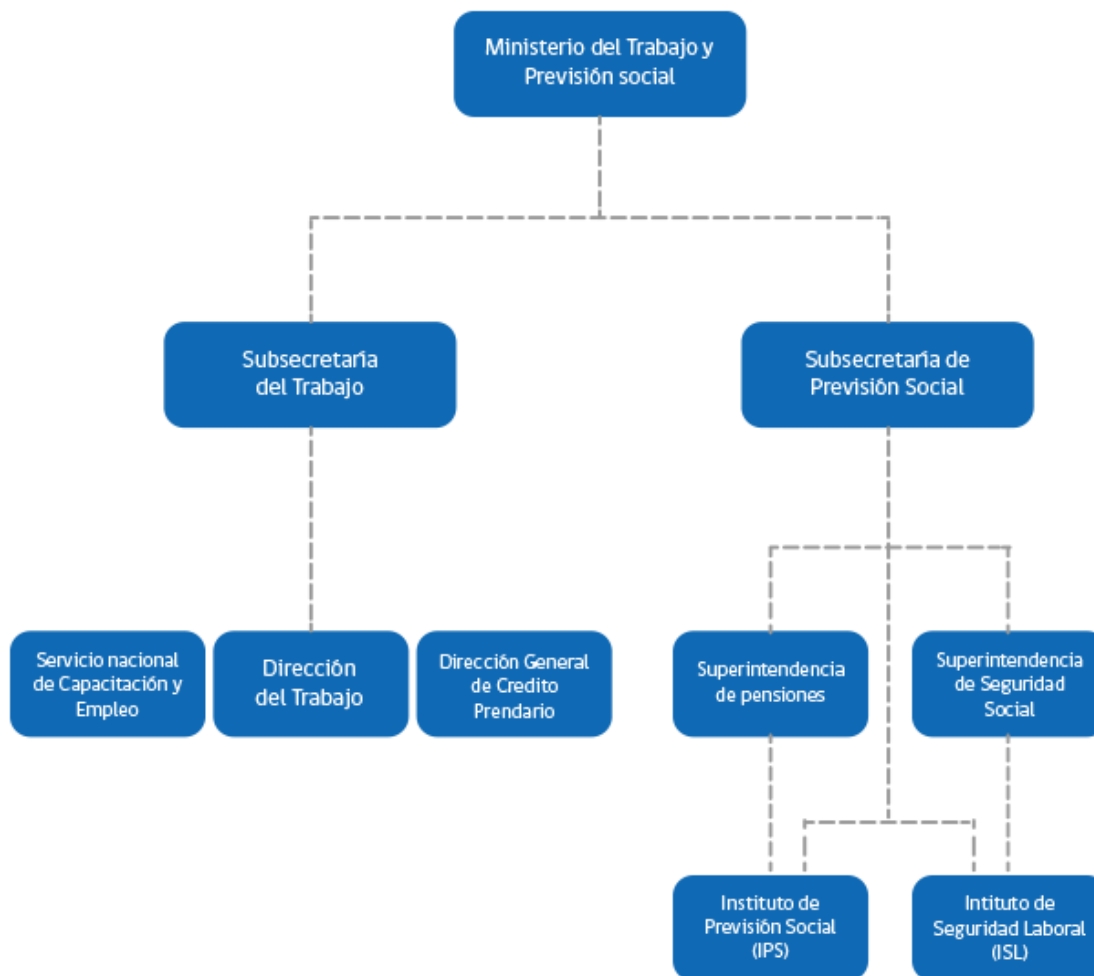
El sello que como Ministerio queremos darle a la gestión del período 2018-2022 es un **Ministerio siempre abierto al diálogo**, a través del cual se busca que centrales de trabajadores, sindicatos,

gremios de la pequeña, mediana y gran empresa, puedan recomponer confianzas, buscar puntos de encuentro y cumplir el rol de contribuir al progreso social y económico del país.

En razón de lo anterior, los principales objetivos son:

1. Promover el trabajo justo, favorable y protegido, que a la vez sea digno y permita el desarrollo personal y profesional de todos los trabajadores.
2. Impulsar capacitaciones que sean herramientas útiles y efectivas para obtener mayores y mejores oportunidades laborales que contribuyan a la movilidad social.
3. Velar por el respeto y cumplimiento de los derechos y deberes laborales.
4. Crear un mercado laboral inclusivo que sea un reflejo del principio de igualdad de oportunidades e integre especialmente a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, asignatarios de una pensión de invalidez, migrantes y adultos mayores.
5. Modernizar las instituciones y servicios relacionados de tal forma de adaptarlos a las nuevas necesidades del mundo actual, cada día más tecnológico.
6. Generar instancias de diálogo y colaboración entre los distintos actores claves del mundo laboral.
7. Mejorar el sistema previsional de tal forma de permitir pensiones dignas para todos los chilenos.

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



AGENDA LEGISLATIVA

PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS EN EL ÁMBITO NORMATIVO DURANTE EL 2017:

1. A nivel legal:

Ley	Materia	Fecha de publicación
Ley N° 21.012 que garantiza seguridad de los trabajadores en situación de riesgo y emergencia.	Esta ley modifica el Código del Trabajo para establecer mecanismos de protección en situaciones de emergencia o de falta de seguridad laboral.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 9 de junio de 2017.
Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	Esta ley establece, entre otras materias, que al menos el 1% de la dotación de empresas con 100 o más trabajadores, deberá tener alguna discapacidad o pensión de invalidez. Similar norma se aplica en los servicios públicos. Además, con fecha 1 de febrero de 2018 se publicaron los Decretos N° 64 y 65, que aprobaron los Reglamentos relativos a la ley de inclusión de personas con discapacidad para el sector privado y público respectivamente.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 15 de junio de 2017. Entrada en vigencia 01 de abril de 2018
Ley N° 21.018 que confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.	Esta ley modifica el artículo 420 letra f) del Código del Trabajo, entregando competencia a los Juzgados del Trabajo para conocer de las contiendas en las que los causahabientes del trabajador buscan hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 20 de junio de 2017.
Ley N° 21.023 que elimina beneficio de las administradoras de fondos de pensiones en materia de intereses de las cotizaciones previsionales adeudadas.	Esta ley modifica el Decreto Ley N° 3.500 de 1980, en materia de deuda previsional, en el sentido de que los reajustes e intereses por la deuda previsional de los empleadores pasarán a beneficiar a los trabajadores y no a la AFP.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 22 de julio de 2017. Entrada en vigencia 01 de agosto de 2017.

Ley N° 21.054 que modifica la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.	Se eliminó la distinción entre obrero y empleado en la Ley N° 16.744. La nueva ley permite que, en caso de accidentes laborales o de enfermedades profesionales, todos los trabajadores podrán acceder a atención de salud especializada en toda la red de prestadores, públicos y privados. Hasta antes de esta ley, aquellos que tenían la calidad de obreros tenían el acceso limitado sólo a los establecimientos pertenecientes a los servicios de salud público.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 23 de diciembre de 2017. Entrada en vigencia el 01 de enero de 2019.
Ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el Código del Trabajo para estos efectos.	Esta ley crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves (Ley SANNA). Además, con fecha 31 de enero de 2018, la Superintendencia de Seguridad Social dictó la Circular N° 3346, que imparte instrucciones a las entidades administradoras del seguro de acompañamiento de niños y niñas relativo a la ley SANNA.	Publicada en el Diario Oficial con fecha 30 de diciembre de 2017.

2. A nivel reglamentario:

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

3. Proyectos de Ley:

- a. **Se presentaron indicaciones en el Senado al proyecto de ley que modifica el estatuto docente en materia de causal de despido por salud incompatible e irrecurable** (Boletín N° 11.322-13). Estas indicaciones no implican gasto público y, en definitiva, explicitan los beneficios que la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, contempla en forma supletoria para los profesores que se rigen por el Estatuto Docente. En otras palabras, sin implicar gastos adicionales, se homologa la causal de salud incompatible en el Estatuto Docente con los demás estatutos administrativos hoy vigentes.
- b. **Se presentaron indicaciones en la Cámara de Diputados al proyecto de ley que establece un nuevo estatuto laboral para jóvenes** (Boletín N° 8996-13). El proyecto busca hacer compatible el trabajo y el estudio, permitiendo a los jóvenes mantener sus beneficios estudiantiles y su calidad de carga de salud no obstante estar recibiendo un sueldo por su actividad laboral bajo este nuevo estatuto.
- c. **El 1 de abril de este año entró en vigencia la Ley N° 21.015 de inclusión laboral.** En este contexto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se ha comprometido con adoptar un rol activo y decisivo en la implementación de la ley, tanto a nivel público como privado, lo que se traducirá en la generación de una política ministerial en la materia, además de un papel articulador en la aplicación de la nueva normativa a nivel de instituciones públicas.

DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL MINISTERIO PARA EL PERÍODO 2018-2022:

“Tenemos varios desafíos en materia laboral: acompañar a los trabajadores en el impacto que la tecnología tendrá en sus empleos, crear un mercado laboral más inclusivo, adaptabilidad laboral, la integración de nuestros adultos mayores y promover instancias de diálogo para mejorar las prestaciones” (Nicolás Mönckeberg, Ministro del Trabajo)

El Programa de Gobierno del Presidente Sebastián Piñera se enmarca dentro de 3 ejes centrales: **UN CHILE MÁS LIBRE QUE PROGRESA CREANDO OPORTUNIDADES PARA TODOS; UN CHILE JUSTO Y SOLIDARIO PARA CAMINAR JUNTOS Y UN CHILE SEGURO Y PAZ PARA PROGRESAR Y VIVIR TRANQUILOS.**

Bajo dichos ejes centrales, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha definido sus principales lineamientos estratégicos para su programación 2018-2022, los cuales se detallan a seguir:

1. Reactivar y reconstruir el mercado laboral.
2. Promover un mercado laboral moderno e inclusivo.
3. Reformar al sistema de pensiones.
4. Reforzar el sistema de capacitación.

A través de propuestas un programa que enfocado a volver a crear empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores y, en general, favorecer una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar

1. REACTIVACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DEL MERCADO LABORAL

“Uno de cada tres chilenos tienen un empleo informal. Nuestra principal misión que nos dio el Presidente es reactivar el empleo. Lo que más queremos a crear empleos de calidad y que sean compatibles con la familia” (Nicolás Mönckeberg, Ministro del Trabajo)

Durante el año 2017 **se crearon 189.662 puestos de trabajo**, de los cuales, el 71% correspondieron a empleos asalariado del sector público y un 38% a empleos por cuenta propia.

Asimismo, durante el periodo diciembre 2016-diciembre 2017 **se perdieron 35.546 empleos** asalariados del sector privado (-19%).

Actualmente, hay una tendencia a la creación de empleos y la participación en el mercado laboral de las mujeres ha aumentado más que la de los hombres. Esta tendencia debe ser mantenida en el tiempo, ya que la meta del gobierno es la **creación de 600 mil nuevos empleos en el período 2018-2022**, logrando un estimado de nueve millones de chilenos trabajando al final del mandato.

Como Ministerio, nuestra principal misión es crear empleos de calidad y que sean compatibles con la vida familiar, por lo que nuestro trabajo se centrará en estar del lado de la generación de

oportunidades laborales, siendo proactivos en la creación de puestos de trabajos formales que cumplan con las normas exigidas en la ley.

En términos de agenda 2018-2019, los lineamientos para reactivar el mercado laboral son:

- Impulsaremos políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo la incorporación de horarios y jornadas móviles y adaptables a la realidad de los trabajadores y la empresa, junto con la promoción de la corresponsabilidad mediante el uso de los instrumentos legales vigentes. Asimismo, impulsaremos el acuerdo de pactos de adaptabilidad al interior de la empresa.
- Actualizaremos el rol y funcionamiento del Comité de Intermediación Laboral y se promoverá una nueva política de intermediación laboral.
- Trabajaremos en una propuesta de regulación de trabajo a distancia y teletrabajo, que reglamente sus características propias y fomente la inclusión a la fuerza laboral de la población que actualmente se ve dificultada de hacerlo por este motivo.
- Desarrollo de políticas activas de mercado de trabajo y facilitar la migración laboral e incorporar a todas las personas cesantes en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) en base a un perfil de su experiencia laboral y formación.
- Mejorar el actual sistema de intermediación y reconversión laboral, creando un sistema moderno, integrado y diferenciado de intermediación y orientación laboral. En este campo, avanzaremos en el rediseño de la estructura de atención de las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) con el fin de mejorar la atención de las personas, en establecer convenios con las empresas de intermediación y al interior de los distintos servicios para que coordinen sus vacantes con el sistema integrado de intermediación.

2. PROMOVER UN MERCADO LABORAL MODERNO E INCLUSIVO

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

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

Proyectos como la flexibilidad laboral de jornada, el derecho a sala cuna para todas las madres trabajadoras de hijos menores a dos años y padres trabajadores que tenga el cuidado personal del

hijo; y la modernización institucional de algunos de los servicios dependientes del Ministerio, son medidas que se han propuesto en esta línea. Respecto a lo primero, el Ministerio trabajará en estrecha colaboración el Ministerio de la Mujer en la elaboración y tramitación de la iniciativa legal correspondiente.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ASIGNATARIOS DE PENSIÓN DE INVALIDEZ

“Detrás de cada trabajador con discapacidad hay un sueño, hay esperanzas y una familia que despide en las mañanas a ese trabajador y que espera que le vaya bien y, sobre todo, que sea feliz” (Nicolás Mönckeberg, Ministro del Trabajo)

El pasado 1 de abril de 2018 entró en vigencia la Ley de Inclusión (Ley N° 21.015). Esta Ley nos propone un desafío enorme, de cambiar la conciencia cultural de un país completo: es un llamado a generar oportunidades laborales que consideren la igualdad de condiciones para un trabajo justo, favorable y protegido, que a la vez sea digno y permita el desarrollo personal y profesional de personas en situación de discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.

Es por lo anterior que, nuestro llamado a las empresas de Chile y a los servicios de la administración pública es cumplir con la ley de manera adecuada, entregando empleos de calidad y se pague lo justo por los mismos, sin discriminación alguna. Esta normativa legal no debe ser mirada como un número o cuota por cumplir para evitar una sanción, sino que como una instancia para lograr hacer de nuestra sociedad una realmente inclusiva y que dé aplicación práctica al principio de igualdad de oportunidades.

En términos de agenda 2018-2019, los lineamientos son:

- Hemos iniciado una mesa de trabajo con la intención de reunir a los actores involucrados en la implementación de la Ley N° 21.015, de tal forma de resolver conjuntamente los mecanismos y acciones necesarias para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez al mercado laboral de manera exitosa.
- Respecto a personas con discapacidad, facilitaremos el acceso a los sistemas de capacitación del SENCE, estableciendo además los mecanismos que permitan compatibilizar trabajo y terapias de rehabilitación.
- Adicionalmente, hemos implementado la “Bolsa Nacional de Empleo”, plataforma web pública que busca ser un puente entre las ofertas de trabajo del sector público y privado con aquellas personas que están en búsqueda de un empleo. De esta forma, las empresas tienen un lugar al cual acudir para buscar a personas que cumplan el perfil de la Ley, pero que al mismo tiempo, sea acorde con las necesidades del puesto de trabajo que están buscando.

- Promoveremos medidas que permitan verificar el cumplimiento de la normativa, pero buscando ser un apoyo para quienes resulten obligados a cumplir con la cuota. En este sentido, y a través de la Dirección del Trabajo, se ha acordado la implementación de fiscalizaciones colaborativas.

JÓVENES

“Hoy apenas el 9% de los jóvenes chilenos estudia y trabaja, y en otros países más de la mitad de los jóvenes que estudian, trabajan algunas horas a la semana. Lo que es peor, de los jóvenes chilenos que trabajan, cerca de la mitad lo hace de manera informal. Con este proyecto, queremos que los jóvenes que estudian y quieran trabajar lo puedan hacer y lo hagan con un contrato de trabajo, de manera formal, con empleos de calidad, pero además con seguridad social y protección. No queremos más informalidad en la juventud” (Nicolás Mönckeberg, Ministro del Trabajo)

Actualmente en nuestro país sólo un 9% de los jóvenes entre 18 y 24 años se encuentra **actualmente estudiando y trabajando** (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015).

La tasa de participación laboral chilena entre los quince y los 24 años es casi trece puntos porcentuales más baja que la del promedio de la OCDE (34 y 47 por ciento, respectivamente). Además, la tasa de desempleo es 3 puntos porcentuales más alta que la de los países desarrollados (16 y trece por ciento, respectivamente) (Fuente: Labor Force Indicators by sex and age in OECD Countries).

Respecto a la situación previsional, el escenario en jóvenes no es alentador. En efecto, un 20 por ciento de los jóvenes que solo trabajan no cotiza en el sistema previsional y, por su parte, en el caso de aquellos jóvenes que trabajan y estudian al mismo tiempo, los niveles de cotización en el sistema previsional alcanzan solamente un 40 por ciento (INE – ENE enero 2018).

Durante el 2018, continuaremos con la tramitación legislativa del proyecto de ley que establece un nuevo Estatuto Laboral para Jóvenes Estudiantes, de modo que se facilite la incorporación de los jóvenes al mercado laboral formal de manera adaptada y compatible con sus obligaciones educacionales.

A través de este estatuto se busca terminar con las dificultades para compatibilizar tiempos de estudio y trabajo, lograr la flexibilidad de la contratación formal, especialmente, en materia de distribución de jornada y otorgar la posibilidad a los jóvenes chilenos de trabajar y aumentar sus ingresos sin perder beneficios sociales que se otorgan en relación a los ingresos del grupo familiar.

MUJERES

“Con la misma fuerza que queremos normas que permitan hacer más compatible la vida de familia, de la mujer y del hombre con el trabajo, queremos que eso se fiscalice adecuadamente, para evitar abusos o precariedad. Esto significa trabajo a distancia desde la casa, esto significa jornadas con horarios más flexibles, esto significa muchas veces trabajar tecnológicamente desde distintos lugares. Es fundamental reconocerlo y perder ese prejuicio que hemos tenido por tanto tiempo en que, cualquier jornada que no es rígida, es precaria. Nosotros, con la misma fuerza que vamos a promover jornadas adaptables a la realidad familiar, vamos a fiscalizar para que ello no se preste para ningún tipo de precariedad o abuso” (Nicolás Mönckeberg, Ministro)

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

La participación laboral femenina aún es baja en Chile y presenta un espacio de crecimiento respecto al promedio de la OCDE, registrando las cifras nacionales un 56 por ciento de participación frente a un 64 por ciento en la OCDE para la población femenina entre quince y 64 años. (Fuente: Labor Force Indicators by sex and age in OECD Countries).

En el ámbito de mujeres, los lineamientos 2018-2019 son:

- Mejoraremos el monto del “Bono Trabajo Mujer”, entregando un mayor aporte dependiendo del grado de vulnerabilidad y del tamaño de la familia. En esta misma línea, mejoraremos el subsidio del empleo a la mujer, entregando un mayor aporte según el tamaño del grupo familiar.
- Conjuntamente con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, presentaremos a tramitación un proyecto de ley de sala cuna para mujeres trabajadoras con hijos menores de 2 años y para padres trabajadores que tengan a su cargo el cuidado personal de los niños.

3. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL A TRAVES DE LA MODERNIZACIÓN

“Es fundamental que las reformas a los sistemas de capacitación y los distintos instrumentos que pongamos arriba de la mesa para modernizar las relaciones laborales, lo hagamos en conjunto con los trabajadores y, particularmente, con las organizaciones sindicales” (Nicolás Mönckeberg, Ministro)

Actualizaremos y mejoraremos la institucionalidad de servicios dependientes o relacionados con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modernizando las estructuras orgánicas de los mismos y

los sistemas de atención a los ciudadanos, en aras de una gestión más eficiente y que responda de mejor manera a las necesidades de éstos.

Entre los servicios objeto de modernización, centraremos nuestro foco en:

1. Dirección del Trabajo:

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

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

2. Instituto de Previsión Social

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

3. Instituto de Seguridad Laboral

Tras la aprobación de la Ley N° 21.054 que acabó con la distinción entre obrero y empleado, el ISL adecuará sus sistemas a las exigencias derivadas de la ampliación de sus atenciones, debiendo gestionar directamente nuevos accidentes o enfermedades profesionales al año.

4. Superintendencia de Seguridad Social.

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

MODERNIZACIÓN SENCE: REFORZAR EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

“El esfuerzo tiene que estar en crear mejores empleos y las energías debemos reorientarlas en mejorar los sistemas de capacitación e involucrar a las empresas. Para esto, estamos trabajando en cambiar los modelos de capacitación” (Nicolás Mönckeberg, Ministro)

Durante el segundo semestre de 2018, se presentará un proyecto de ley que tendrá por objetivo corregir la franquicia tributaria de SENCE, de forma de que la misma dependa de la calidad y resultado de las capacitaciones y permita el acceso a capacitaciones bajo esta modalidad a los trabajadores por cuenta propia y también a las pymes.

Adicionalmente, la reforma del SENCE tiene por objetivo lograr un nuevo sistema de capacitación moderno, en línea con las necesidades del avance tecnológico y las economías de vanguardia requiere una serie de medidas, entre ellas:

- Trabajaremos en la mejora del actual sistema de intermediación y reconversión laboral, creando un sistema moderno, integrado y diferenciado de intermediación y orientación laboral. En este campo, avanzaremos en el rediseño de la estructura de atención de las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) con el fin de mejorar la atención de las personas, en establecer convenios con las empresas de intermediación y al interior de los distintos servicios para que coordinen sus vacantes con el sistema integrado de intermediación. Además, desarrollaremos políticas activas de mercado de trabajo y facilitar la migración laboral e incorporar a todas las personas cesantes en la Bolsa Nacional de Empleo en base a un perfil de su experiencia laboral y formación.
- Realizaremos una auditoría a la franquicia SENCE. Además, vía administrativa, corregiremos aquellos aspectos de fiscalización de uso de la referida franquicia, así como también evaluaremos los requisitos de acceso al financiamiento en el marco del SENCE.

Finalmente en esta línea de acción, corregiremos las discriminaciones de acceso a contratistas y Pymes en la utilización de la franquicia SENCE.

- Además, mejoraremos el sistema de capacitaciones vigente avanzando en la reformulación del sistema de capacitación actual. En este sentido, junto con revisar y estudiar las experiencias comparadas exitosas, trabajaremos en la introducción de un marco de cualificaciones general, y evaluaremos los programas de capacitación entregados a la fecha. Además, promoveremos la realización de capacitaciones en temas innovadores y acordes a las necesidades actuales del

mercado laboral, de manera que éstas sean eficientes y generen un real impacto en la empleabilidad. Para la creación del marco de cualificaciones se creará una Comisión de Integración, liderada por los Ministros de Educación y Trabajo, que permita armonizar la formación técnica escolar con la laboral.

5. REFORMAR Y FORTALECER EL SISTEMA PREVISIONAL

“El gran objetivo del Gobierno es mejorar las pensiones de todos los chilenos. Hoy, más de 600 mil chilenos deben vivir con una pensión básica solidaria, que apenas excede los 100 mil pesos y es fundamental empezar a cambiarlo. Por lo mismo, nuestra propuesta contempla un incremento que supera el 40% del pilar solidario que va directamente a mejorar las pensiones de las familias más vulnerables y de la clase media” (Nicolás Mönckeberg, Ministro)

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

Asimismo, se buscará incrementar la competencia en el sistema de pensiones, promoviendo así la incorporación de nuevos actores y la reducción en las comisiones del sistema.

Por último se introducirá una regulación que permita otorgar mayor transparencia en la administración, mejorando la confianza del público en las administradoras y otorgando mayor legitimidad al sistema.

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

Los lineamientos 2018-2019 en este ámbito son:

- Impulsaremos una reforma previsional orientada a mejorar las pensiones a través de mecanismos como el aumento del porcentaje de cotización con cargo al empleador, además del incremento del aporte del Estado al Pilar Solidario, a fin de mejorar las pensiones de las personas más vulnerables. Asimismo, perfeccionaremos las regulaciones de las instituciones
- Trabajaremos en la evaluación de las adecuaciones legales pertinentes que permitan la incorporación definitiva de los trabajadores independientes al sistema previsional.

- Exigiremos que todo extranjero que trabaje en Chile cumpla con la obligación de cotizar en el sistema previsional chileno, sin perjuicio del derecho de poder retirar sus fondos previsionales en caso de dejar el país para destinarlos para fines previsionales en su país de origen.

AGENDA INTERNACIONAL

Luego de más de 10 años de ausencia, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, vuelve al Consejo de Administración, el cual, es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores).

Los Ministros del Trabajo de Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay, acordaron el 07 de junio de 2017 en Ginebra, en el marco de la 106ª Reunión de la OIT, un mecanismo de rotación para la distribución de los cargos en el Consejo de Administración del Subgrupo Cono Sur. En virtud del Acuerdo de Rotación, se ha establecido un rol que va desde junio 2017 a junio 2029, en que se distribuirán los cupos en los cargos de miembros titulares, adjuntos y adjuntos flotantes.

El primer período el cargo de titular de tres años (2017-2020) se ha dividido en dos períodos de 18 meses cada uno, comenzando por Argentina que ejerce el cargo desde junio de 2017 a diciembre de 2018 y Chile asumirá su condición de miembro titular el 01 de enero de 2019. Paraguay y Uruguay se desempeñarán durante el período completo como miembros adjunto flotante y adjunto respectivamente.

Las negociaciones desarrolladas al interior del GRULAC (Grupo de América Latina y el Caribe ante las Naciones Unidas), dieron como resultado una posición de privilegio para nuestro país, en que será miembro titular del Consejo de Administración con Argentina como adjunto en el período 2020-2023, lo que da como resultado que Chile formará parte del Consejo de Administración durante 4 años y medio.

Argentina y Chile estarán nuevamente en el Consejo en el período 2026-2029, en calidad de titular y adjunto respectivamente. Con ello, se plasma la aplicación del principio de rotación, según lo acordado.

Cabe destacar que Chile ocupó el cargo titular del Consejo de Administración por última vez - y de manera compartida con Argentina - en el periodo 2005/2008; y que, como Presidentes de la Mesa, han sido nombrados don Fernando Cisternas (1952-1953) y don Jorge Arrate (1996-1997).

ODS: Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En septiembre del año 2015, nuestro país, en su calidad de miembro de la Organización de las Naciones Unidas, adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (La Agenda 2030), acuerdo

internacional que reúne el esfuerzo de 193 países miembros de dicha Organización, y que constituye un plan de acción orientado a las personas, el cuidado del planeta y la prosperidad con la finalidad de fortalecer la paz universal y la libertad.

La Agenda 2030 estableció 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales destaca el octavo ODS que establece como meta promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos.

Durante el año 2017, el Ministerio del Trabajo impulsó una serie de iniciativas a nivel legal, reglamentario y de políticas públicas, que han tenido por objetivo dar cumplimiento progresivo a las metas del ODS señalado. Entre estas destacan:

1. Incentivos a la contratación femenina.

Durante el 2017 se continuó con el pago del bono al trabajo de la mujer, que es un aporte monetario con cargo fiscal que forma parte del Ingreso Ético Familiar y es pagado directamente a las mujeres trabajadoras que hayan postulado y que cumplan los requisitos de acceso, y a sus empleadores. Esta política pública será mejorada y potenciada durante el año en curso, a fin de favorecer la inclusión laboral de las mujeres.

2. Incentivos a la contratación de jóvenes.

Durante el 2017 se dictó la Ley N° 20.255, que, entre otras cosas, estableció un subsidio previsional al trabajador joven, el cual consiste en un aporte monetario mensual que mejora las cotizaciones previsionales de los jóvenes que perciben bajos ingresos, además de ser un incentivo a la contratación de jóvenes ya que se entrega un aporte al empleador.

3. Mejoramiento del sistema de intermediación laboral.

Durante el año 2017 se lanzó la nueva Bolsa Nacional de Empleo (BNE) sistema de intermediación que permite a trabajadores que han perdido su empleo acceder a una oferta amplia y ordenada de puestos de trabajo.

4. Inclusión laboral de personas con discapacidad.

Durante el 2017 se dictaron las siguientes leyes para efectos de cumplir con este objetivo:

- Ley N° 21.010 que extiende y modifica la cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crea el fondo que financiará el seguro para el acompañamiento de niños.
- Ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niños afectados por una condición grave de salud.
- Ley N° 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Finalmente, y para el año 2018, se buscará continuar con el impulso, desarrollo y fomento de los objetivos previamente señalados, pero además se buscará potenciar iniciativas que se alineen con la participación de los jóvenes en el mercado laboral, el mejoramiento en el sistema de capacitación, la reforma del sistema de pensiones e iniciativas que hagan realidad un mercado laboral más justo e inclusivo.

DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

“Ese es el país que queremos, un país que avance dialogando, conversando. Las condiciones laborales de los trabajadores y de sus familias deben ser materias que unan a los chilenos” (Nicolás Mönckeberg, Ministro del Trabajo)

En el marco de la Ley N° 20.500, se instauró el derecho de la sociedad a participar en la gestión pública por medio de los mecanismos de participación ciudadana. En este sentido el Estado reconoce a las personas la posibilidad de pronunciarse sobre políticas, planes, programas y acciones que emanen de las distintas instituciones de gobierno.

Como Ministerio, estimamos que los espacios de diálogo entre los dirigentes sociales y su comunidad son de vital importancia para generar transparencia, confianza y garantizar el debido control sobre la administración pública, permitiendo en consecuencia, potencia y avanzar hacia un país más democrático, justo y participativo. Potenciar la participación y el diálogo temprano con las comunidades, involucrándolas activamente en el desarrollo de los nuestros proyectos es uno de los sellos que queremos implementar en nuestra gestión.

Concretamente, los mecanismos de participación ciudadana instaurados en nuestro Ministerio son:

- 1. Posibilidad de acceder a información relevante.** Como Ministerio la política es dar a conocer las actividades relevantes que día a día se desarrollan en nuestra institución y también aquellas en las cuales están involucradas nuestras autoridades. Es por lo anterior, que tanto la página web del Ministerio como sus redes sociales, se actualizan diariamente los contenidos con las noticias e información relevante.
- 2. Consulta Ciudadanas:** Buscan incorporar la opinión de la sociedad respecto a una determinada política, plan, programa o proyecto del Ministerio. Durante el año 2017, se hizo una única consulta, con alcance nacional, relativa a los reglamentos de la Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral (la consulta estuvo abierta desde el miércoles 4 de octubre hasta el miércoles 18 de octubre). Se registraron 354 respuestas válidas en el proceso.

En consecuencia, no hay consultas pendientes.

- 3. Cuentas Públicas Participativas:** Es el proceso de diálogo e intercambio de opiniones entre las instituciones, sus autoridades y la comunidad, de tal forma que se exponga y dé a conocer las gestiones realizadas durante un periodo de tiempo y se evalúen por los miembros de la sociedad civil, de tal forma que se garantice el ejercicio del control de la ciudadanía en la administración pública.

Adicionalmente, el carácter participativo de estas cuentas, que se realizan de manera desconcentrada y una vez al año, garantiza que los ciudadanos puedan realizar consultas a los servicios de su interés, las cuales deben ser respondidas por las autoridades competentes a través de un documento de carácter público.

La última cuenta pública realizada es aquella que corresponde al año 2016, realizada en abril de 2017, a la cual asistieron 350 personas. Dicha cuenta fue debidamente publicada en el sitio web del Ministerio, pudiendo acceder a ella a través del siguiente link:

<http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/wp-content/uploads/2017/05/CUENTA-PUBLICA-1.pdf>

- 4. Consejos de la Sociedad Civil (COSOC).** Son un mecanismo que permite el encuentro y el diálogo entre el Estado y los representantes de la sociedad civil organizada, entendiendo que sus miembros deben ser actores que tengan vinculación con los temas de competencia de la administración pública. Son de carácter consultivo y autónomo.

- COSOC Subsecretaría del Trabajo:

Este consejo tiene como objetivo principal la promoción del interés general sobre materias laborales relevantes que se enmarcan dentro de la esfera de acción de la Subsecretaría del Trabajo, de tal forma de permitir a la sociedad civil tomar conocimiento e influir positivamente en las gestiones a realizar por la autoridad, compartiendo su punto de vista y opiniones.

En marzo de 2017 se realizaron las elecciones de los miembros del COSOC para el período 2017-2019. A raíz de ello, el actual consejo está conformado por las siguientes 12 organizaciones que representan a los diversos actores del mercado laboral:

- **Organizaciones de Trabajadores:** CUT – TECNET – SITRACH
- **Organizaciones de Empleadores:** Cámara de Comercio de La Reina – Cámara de Comercio de San Bernardo – CONFEDCHTUR.
- **Organizaciones sin fines de lucro:** Vicaría Pastoral Social – Fundación Carlos Vial Espantoso – Caritas Chile.

- **Otras Organizaciones:** Género: Comunidad Mujer – Indígenas: MUCECH – Discapacidad: Fundación Descúbreme.

Durante el 2017 e inicios del 2018, se han realizado 10 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias, siendo uno de los consejos que sesiona con mayor frecuencia.

Dentro de los temas tratados el año pasado, es posible destacar los siguientes:

- a. Exposición sobre Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales.
 - b. Exposición sobre Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.
 - c. Proyecto de Ley sobre pensiones.
 - d. Modificaciones al reglamento que regula al COSOC.
- COSOC Subsecretaría de Previsión Social:

Este consejo tiene como objetivo principal la promoción del interés general sobre materias de Seguridad Social que estén dentro de la esfera de acción de la Subsecretaría de Previsión Social, tales como la educación previsional de la población, mejorar la calidad de atención de los usuarios y el perfeccionamiento del sistema previsional.

En agosto de 2017 se realizaron las elecciones de los miembros del COSOC para un nuevo período, lo que se llevó a cabo por medio de una elección electrónica seguida a través del sitio web de la Subsecretaría. A raíz de ello, el actual consejo está conformado por las siguientes 11 organizaciones que representan a los diversos actores de la sociedad:

- **Asociaciones de Pensionados:** APEUCH – CUPEMCHI.
- **Organizaciones Sindicales:** UNT – SIL
- **Organizaciones sin fines de lucro:** Fundación Carlos Vial Espantoso - Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz
- **Organizaciones de Empleadores:** Asociación de Mutuales AG – CONFEDERTUR.
- **Otras Organizaciones:** Campesinos y Etnias: MUCECH – Diversidad Sexual: MUMS

Durante el 2018, se ha realizado 1 sesión ordinaria, reuniéndose el consejo los primeros viernes de cada mes.

Dentro de los temas tratados, es posible destacar los siguientes:

- Presentación de nuevas autoridades.
- Modificación del reglamento interno.

Finalmente, se ha creado un portal que contiene toda la información relativa a la participación ciudadana del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y permite participar activamente de cada uno de los mecanismos descritos previamente. Para poder acceder al portal, el link es el siguiente: <http://participacionciudadana.mintrab.gob.cl/>.

Los lineamientos 2018-2019 en este ámbito son:

- Potenciaremos el rol del Consejo Superior Laboral.
- Promoveremos la participación ciudadana a través de los Consejos de la Sociedad Civil.
- Seguiremos impulsando las mesas de diálogo social con un marcado sello regional y/o sectorial.
- En esa línea impulsaremos mesas de diálogo con los sindicatos del sector portuario, funcionarios públicos de la Dirección del Trabajo y Ex INP (Instituto de Normalización Previsional), deportivo, comercio, transporte, minería, entre otras.
- Continuaremos fomentando las capacitaciones sindicales.

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

La Subsecretaría del Trabajo es un órgano de colaboración del Ministerio, cuya misión es generar y liderar políticas públicas que promuevan el trabajo de calidad y la capacitación para el mismo, de tal forma de avanzar en el establecimiento de relaciones laborales justas y dignas que beneficien a los trabajadores chilenos y a sus familias. Las funciones de la Subsecretaría del Trabajo se encuentran establecidas en el DFL N° 1 de 1967

Durante el año 2017, la Subsecretaría contó con 3 productos estratégicos:

1. **Administración de políticas y programas de empleo y empleabilidad**, labor que se realiza por medio de ProEmpleo.
2. **Coordinación y ejecución de los programas: Diálogo Social y Formación Sindical**, que suponen acciones de fortalecimiento de relaciones sindicales a través de la preparación y capacitación de líderes sindicales.

3. **Elaboración de la Política de Erradicación del Trabajo Infantil**, cuyo objetivo es lograr que Chile sea el primer país en Latinoamérica en erradicar completamente el trabajo infantil, rompiendo el círculo de la pobreza.

Según los antecedentes informados, el presupuesto de la Subsecretaría para el año anterior fue de M\$ 98.117.584 y su dotación efectiva, a diciembre de 2017 era de 246 personas: 26 de planta, 140 a contrata y 80 personas contratadas a honorarios. Dentro de la planilla de trabajadores, se incorpora también al personal de las 15 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Además de lo anterior, durante el año pasado, se potenció a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), a fin de convertir a esta plataforma en una herramienta útil y efectiva para la búsqueda de un espacio laboral. Actualmente, la Subsecretaría del Trabajo continúa con proyectos que buscan posicionar a la BNE como una de las plataformas más relevantes para el encuentro de oferta y demanda laboral.

Bolsa Nacional de Empleo: “*Conectando al Mundo del Trabajo*”

En 2009, y mediante la Ley N° 20.328, se modificó la Ley del Seguro de Cesantía y, se creó el Sistema de Información Laboral y la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyos objetivos son aumentar la empleabilidad y facilitar la reinserción laboral de los trabajadores.

El lanzamiento de la BNE, con los cambios realizados desde su primer lanzamiento, se realizó el 11 de enero de 2017 y su última versión se puso a disposición del público a partir del 2 de noviembre de 2017. Esta nueva versión facilita la búsqueda y el ofrecimiento de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes mayores de 18 años, constituyendo un sistema informático online que, a través del sitio web www.bne.cl, opera las funciones de intermediación laboral y permite certificar el cumplimiento de los requisitos para acceder a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario.

La BNE es un portal amigable y sencillo para buscar empleo, que reúne en un solo lugar a personas, servicios públicos y empresas de todos los tamaños, siendo una conexión automática entre oferta y demanda. Es de carácter gratuito, estando disponible en todos los dispositivos con internet.

Tiene acceso universal e inclusivo y cuenta con una Mesa de ayuda virtual y telefónica, durante 15 horas, los 7 días de la semana.

Durante 2017 se inscribieron **588.109 personas**, de las cuales un 41,01% fueron beneficiarios del Fondo de Cesantía y un 58,99% fueron personas inscritas en la BNE sin ser beneficiarias.

Adicionalmente, se automatizó el proceso de certificación de búsqueda efectiva de empleo, requerimiento necesario para quienes acceden al beneficio del Fondo de Cesantía Solidario. De esta forma se dio cumplimiento a lo establecido en la Ley del Seguro de Cesantía (Ley N° 19.728).

Asimismo, el año anterior se incluyó en la plataforma los “grupos de empleo”. Por ello, desde noviembre del 2017, la BNE permite a los trabajadores identificarse con uno o más grupos tales

como personas con discapacidad, personas con pensión de invalidez, personas privadas de libertad, indígenas, adultos mayores, jóvenes y migrantes. De esta forma, también permite orientar correctamente las ofertas laborales a los grupos a los cuales van destinadas.

Finalmente, se permitió el registro de trabajadores con pasaporte, facilitando la inscripción a las personas que no poseen cédula nacional de identidad chilena. Durante 2017 se registraron más de 17.740 personas con pasaporte.

Además de lo anterior, durante este 2018 se está trabajando para que todas las empresas registradas en la Bolsa Nacional de Empleo puedan emitir el certificado que permita dar cumplimiento a la Ley de Inclusión Laboral, en el cual se establecerá el número de publicaciones y el resultado de las mismas, asociadas a la cantidad de personas con discapacidad o pensión de invalidez que han postulado a través de la BNE a las ofertas laborales de las mismas

Sistema de Intermediación Laboral.

En este marco, se ha buscado fortalecer los servicios de información e intermediación laboral para apoyar a los trabajadores cesantes en la búsqueda de empleo, constituyéndose la Bolsa Nacional de Empleo como una herramienta informática que presta servicios tanto a empleadores, permitiéndoles ofrecer vacantes de empleo, como a los trabajadores, a través de la búsqueda de nuevas oportunidades laborales y de capacitación. Para ellos el sistema posee las siguientes características:

- Para los trabajadores: El sistema ofrece oportunidades de empleos, teniendo en cuenta la diversidad de empleos existentes y las diferencias de formación.

Asimismo, considera los ajustes necesarios para que sea accesible a personas con discapacidad, aportando al objetivo de la Ley N° 21.015, es decir, incentivar la inclusión de las personas con discapacidad o pensión de invalidez al mundo del trabajo.

- Para los empleadores: La BNE les permite publicar sus ofertas laborales de forma gratuita, seleccionar y hacer seguimientos a los candidatos y Orientación sobre la caracterización de los trabajadores inscritos en la plataforma.

Igualmente, la BNE es un instrumento de gestión para Intermediadores Laborales Públicos (OMIL) o Privados.

La Subsecretaría del Trabajo ha tenido el rol de contraparte del administrador, y de coordinación de todas las instituciones públicas y privadas que participan en el sistema.

Sobre la Certificación del cumplimiento de los requisitos para acceder a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario.

Integración en línea de las personas que acceden al Fondo de Cesantía Solidario, buscando la modernización de los procesos. Se trabaja en automatizar la comunicación entre la entidad Administradora del Fondo de Cesantía y la Bolsa Nacional de Empleo, para que las personas que han solicitado dicho beneficio encuentren sus datos pre-llenados en la Bolsa Nacional de Empleo en el mismo instante que hayan cumplido el proceso de solicitud en la AFC.

Adicionalmente, la BNE permite a las personas que han solicitado acceder al Fondo de Cesantía Solidario certificar, de manera online, que se encuentran buscando efectivamente un trabajo.

Programa de Empleos – PROEMPLEO

Los Programas de la Subsecretaría del Trabajo, en el ámbito de los empleos de emergencia y el fomento a la empleabilidad, son ejecutados por ProEmpleo, cuyo objetivo es promover el empleo y la empleabilidad, a través del diseño, articulación y supervisión de diversos programas para lograr la inserción laboral en puestos de trabajo de calidad, con énfasis en las mujeres más vulnerables del país.

Adicionalmente, otorga una fuente laboral transitoria en aquellos lugares que hayan experimentado una disminución en los puestos de trabajo debido a algún evento económico y/o catástrofe natural que genere un desempleo mayor al promedio nacional.

Actualmente ProEmpleo ejecuta 5 Programas, los cuales pueden ser divididos en dos grupos según la naturaleza de su intervención:

A. Programas de Emergencia.

1. El **Programa Inversión en la Comunidad** apunta a dar empleo, financiando mano de obra a nivel regional y comunal, mediante proyectos intensivos en la ocupación constante del trabajador, cuyas labores presenten un claro beneficio comunitario.

Se trata de empleos de emergencia, toda vez que se crean debido a la disminución del mismo producto de eventos económicos y/o catástrofes naturales, tales como marea roja, incendios, cierre de minas de carbón, etc.

Durante 2017, y producto de los Incendios Forestales en la Región del Maule, se crearon empleos de emergencia en las comunas de Cauquenes, Chanco, Hualañé, Vichuquén, San Javier, Constitución y Empedrado, por un periodo de 6 meses totales.

B. Programas de Fomento a la Empleabilidad.

2. El **Programa Servicios Sociales**, en sus líneas Subsecretaría del Trabajo y Ministerio de Desarrollo Social, busca incrementar y fortalecer la empleabilidad de las personas vulnerables, a través de capacitación en oficios, práctica laboral y posterior inserción en un puesto de trabajo de calidad, normado por el código del trabajo y propiciando la estabilidad económica, laboral y familiar. Cabe señalar, que el Programa está dirigido a personas mayores de 18 años, que se encuentren desempleadas y que no estén cursando carreras técnicas o profesionales.

En el caso de la línea Ministerio de Desarrollo Social – Subsecretaría del Trabajo, los beneficiarios además, deben pertenecer a los Subsistemas de Protección Social “Seguridades y Oportunidades” o “Chile Solidario”.

En cuanto al *Programa Servicios Sociales, línea Subsecretaría del Trabajo*, en 2018 se mantendrán los **proyectos de capacitación e inserción laboral para personas en situación de desempleo**. Entre dichos proyectos, se puede destacar los dirigidos a personas en situación de discapacidad y sus familias, como un aporte a la inclusión laboral en el país; además de proyectos dirigidos a familiares de niños, niñas y adolescentes (NNA) que presenten riesgo o hayan realizado trabajo infantil, como una forma de contribuir a la erradicación de dicho fenómeno.

Para este 2018 -y dentro del contexto de licitación del *Programa Servicios Sociales, línea Ministerio de Desarrollo Social – Subsecretaría del Trabajo-*, se ha realizado un cambio respecto del año anterior, toda vez que se dejará abierta la definición de oficios a dictar por las instituciones sin fines de lucro postulantes al concurso, con el fin de que los cursos de oficios respondan a la realidad y necesidades particulares de cada comuna, y/o región, sin perjuicio que de todas formas se espera enfatizar el apoyo a migrantes, discapacitados, adultos mayores y jóvenes que pertenezcan a los Subsistemas “Chile Solidario” y “Seguridades y Oportunidades”.

En razón de lo anterior, se espera para este año una cobertura superior a la del año anterior.

3. El **Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario**, ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) tiene como objetivo la capacitación y formación de personas desempleadas pertenecientes a los Subsistemas “Chile Solidario” y “Seguridades y Oportunidades”, para facilitar el desarrollo de habilidades que permitan su integración laboral. Este Programa, contrata durante 4 meses a los beneficiarios, durante los cuales los capacita para el desarrollo de nuevas destrezas o habilidades laborales, en actividades preferentemente relacionadas con el ecoturismo en Áreas Silvestres Protegidas del Estado, prevención de incendios forestales, entre otros.

Durante los 4 meses de capacitación, las personas inscritas en el programa perciben $\frac{1}{2}$ sueldo mínimo mensual, lo cual se financia con recursos del Estado. Durante el 2018, se espera alcanzar una mayor cobertura.

4. El **Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario**, ejecutado por la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) tiene como objetivo desarrollar proyectos de habilitación, capacitación e intermediación laboral para mujeres pertenecientes a los Subsistemas “Chile Solidario” y “Seguridades y Oportunidades”, que entreguen competencias básicas de empleabilidad, capacitación en oficio, e intermediación laboral, entendida como un conjunto de acciones dirigidas a acercar a las beneficiarias al mercado del trabajo y/o entregarles herramientas para que puedan desarrollar su propio emprendimiento, considerando la situación de vulnerabilidad en que se encuentran.

Además de la habilitación, capacitación e intermediación laboral entregada a las beneficiarias, destaca la contribución realizada al desarrollo de su autoestima, la promoción en igualdad de derechos, deberes, y oportunidades, el contacto con redes de apoyo y el empoderamiento para que las mujeres puedan decidir sobre su desarrollo personal y económico.

5. El **Programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales** tiene como objetivo incrementar y fortalecer, por medio de la capacitación, las competencias de empleabilidad y técnicas del oficio de los artesanos y artesanas que participen de éste, y facilitar su posterior inserción al mercado de comercialización de su trabajo. De esta forma se rescata y potencia la artesanía tradicional chilena, acompañando a nuestros artesanos, en toda la cadena productiva, desde la fabricación hasta el cliente final, contribuyendo por una parte a la continuidad de nuestro patrimonio cultural, y por otra; a mejorar el nivel de sus ingresos familiares, empoderándose de sus oficios.

La modelación de cursos a medida es uno de los factores más relevantes que ha permitido contar con la participación e interés de los artesanos y artesanas., toda vez que dicha modelación incluye: elección de relatores que empaticen y conozcan el sector artesanal, lenguaje adecuado al nivel de estudios de los artesanos/as, combinar teoría con práctica, clases participativas y flexibilidad en fechas y horarios de clases.

Durante 2017, se realizaron ferias de comercialización de artesanía en diversas regiones del país y se contó con una red de apoyo de otros servicios públicos.

Como desafío para 2018, está incrementar el trabajo en aquellas regiones donde aún no se cuenta con organismos de apoyo, con el fin de asegurar la inserción de los artesanos de la zona en

plataformas de comercialización de sus productos, siendo además necesario reforzar el seguimiento y acompañamiento de los mismos, con participantes de versiones anteriores en el mediano plazo, con el fin que exista un impacto real y que puedan mantener sus oficios de manera permanente.

Departamento de Diálogo Social

El diálogo y la política de “puertas abiertas” es uno de los ejes fundamentales de la nueva gestión. En consecuencia, este 2018 nuestro Ministerio se centrará en el trabajo colaborativo entre actores relevantes, tanto del mundo gremial como sindical, en el desarrollo de una agenda internacional coordinada con organismos referentes, tales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y en el fortalecimiento de las instituciones de diálogo como es el caso del Consejo Superior Laboral.

Nuestra administración dará continuidad a los siguientes programas del gobierno anterior:

1. Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas (FFSRLC)

Implementación de la Ley N° 20.940, la cual Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, y que, a través del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, financia escuelas de formación sindical, cursos dirigidos a MIPES y cursos de especialización de formación sindical.

Para este 2018, las gestiones a realizar en el contexto del programa son:

- a) Se realizarán Escuelas de Formación Sindical en la línea de Formación Continua, cuyo objetivo es capacitar a líderes sindicales con más de 2 años de trayectoria sindical; Escuelas de Formación Sindical en la Línea de Nuevos Líderes, cuyo objetivo es capacitar a líderes sindicales con menos de 2 años de trayectoria sindical y/o trabajadores con interés en participar en el ámbito sindical y Escuelas de Formación Sindical en la línea Mujeres Nuevos Líderes, cuyo objetivo es capacitar a mujeres líderes sindicales con menos de 2 años de trayectoria sindical y/o trabajadoras con interés en participar en el ámbito sindical.
- b) Asimismo, se impartirán cursos de capacitación y/o seminarios para la capacitación de dueños, empleadores, trabajadores y dirigentes gremiales de micro y pequeñas empresas (MIPE) con el fin de beneficiar a trabajadores (dueños/trabajador/dirigente gremial) a lo largo de todo el país, a través del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas
- c) Se creará una comisión de expertos para revisar la malla curricular de las Escuelas de Formación Sindical de manera de mantener actualizados los contenidos y el perfil de los trabajadores beneficiarios.

Los programas antes descritos, consideran criterios de equidad de género e inclusión laboral trabajando en línea con los objetivos de este Gobierno.

Asimismo los programas incorporan criterios de territorialidad y descentralización, evaluando mejor a los ejecutores que proponen llevar a cabo los proyectos en una comuna distinta a la capital regional o en regiones más extremas.

2. Programa Diálogo Social

Este programa sigue ampliando sus líneas programáticas. Durante el periodo 2017 se desarrollaron **28 mesas de diálogo social**, que beneficiaron a **152 organizaciones** (sindicatos y/o empresas), se realizaron 2 estudios de recuperación histórica sindical y se dictaron 2 seminarios de Diálogo Social.

Para este año:

Se dictarán cursos de especialización dirigidos a dirigentes sindicales con más de 2 años de trayectoria o que hayan cursado cursos de Formación Continua, con el fin de crear las condiciones necesarias para que tanto trabajadores y empleadores, como principales actores de la relación laboral, puedan enfrentar de manera más eficiente, efectiva y equilibrada las instancias de dialogo social y los nuevos desafíos de las relaciones laborales. **Este programa tiene estimado beneficiar a dirigentes sindicales.**

- a) Se realizarán 2 estudios de Recuperación de Historia Sindical para recuperar la historia sindical, uno de línea antigüedad: el SINDICATO TRABAJADORES INDEPENDIENTES PIRQUINEROS DE LA PROVINCIA DE COIAPÓ (con 418 afiliados) y otro en la línea feminizados: el SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES (con 500 mujeres afiliadas).
- b) Se licitarán mesas de dialogo social para la línea regional y nacional, teniendo como beneficiarios a organizaciones sindicales y empresas.

Como objetivo general para los programas de dialogo social, este 2018 **se promoverá el trabajo colaborativo entre los distintos actores claves del mundo laboral**, para lo cual:

- Se buscará potenciar el rol del Consejo Superior Laboral, instancia de carácter tripartito y consultivo, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.
- Se promocionará la participación ciudadana a través de los Consejos de la Sociedad Civil, los cuales tienen un carácter consultivo y pueden apoyar a cumplir con el objetivo de incidir en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas sectoriales.
- Se impulsarán las mesas de diálogo social con un marcado sello regional y/o sectorial. Estas mesas consisten en instancia de participación bipartita o tripartita en las cuales se abordan las temáticas prioritarias a nivel regional y/o sectorial; proponiendo actividades que permitan a los principales actores de la relación laboral dialogar en un ambiente de confianza recíproca, para que en dicho contexto logren abordar la diversidad de conflictos y oportunidades de forma conjunta y colaborativa mediante el acuerdo y el consenso.

- En esa línea impulsaremos mesas de diálogo con los sindicatos del sector portuario, funcionarios públicos de la Dirección del Trabajo y Ex INP, deportivo, comercio, transporte, minería, entre otras.
- Se fomentarán las capacitaciones sindicales, de manera de formar dirigentes sindicales preparados, facilitando así el diálogo social y trabajo colaborativo. A este respecto, revisaremos y corregiremos las Bases de Licitación de manera de asegurar que los concursos prioricen la realización de capacitaciones de máxima calidad. Asimismo, seremos sumamente estrictos al momento de asignar las licitaciones y calificar a los postulantes, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto en las Bases de Licitación.

Programa contra el Trabajo Infantil y Protección al Adolescente Trabajador

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene dentro de sus prioridades velar por la protección de los niños, niñas y adolescentes, por lo que uno de sus principales objetivos es lograr la erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador.

Para lograr lo anterior, se está ejecutando la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, la cual busca erradicar el trabajo infantil para el año 2025, estableciendo coordinaciones intersectoriales con organismos públicos, privados y de la sociedad civil.

Dentro de las acciones realizadas durante el año 2017, es posible destacar:--En el mes de enero, el Ministerio del Trabajo y Previsión, en cumplimiento al Convenio 182 de OIT sobre Peores Formas de Trabajo Infantil, **actualiza el Decreto 50/2007 por el Decreto N°2/2017**, el cual establece el reglamento para la aplicación del Artículo 13 del Código del Trabajo, el cual establece los tipos de trabajos prohibidos, por su naturaleza y condiciones, que ningún adolescente con contrato de trabajo puede realizar.

Esta actualización fue realizada de manera tripartita (Gobierno, Trabajadores y Empleadores) y contó con el informe técnico de fiscalización de la Dirección del Trabajo y la asistencia técnica de OIT.

Así mismo, el Observatorio de Trabajo Infantil, realizó el diseño y ejecución del **Estudio sobre Trabajo Infantil y Población Migrante en las de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Metropolitana**. Este estudio se realizó a través de licitación pública, utilizando un presupuesto de \$19.860.000.

Finalmente, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social participó en la **IV Conferencia Mundial de Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil realizada en Buenos Aires, Argentina**.

Para este año 2018, nuestros principales desafíos son:

1. Lanzamiento del libro “Crecer felices, Erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas”.

Dado que la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025 cuenta con un Eje de Educación que busca, no sólo formar a los niños, niñas y adolescentes, sino también a toda la comunidad escolar, es que durante 2017 se desarrollaron orientaciones técnicas dirigido a niños, niñas, adolescentes, profesores, directivos y apoderados, que considera un marco teórico y práctico para abordar la temática del trabajo infantil al interior de las aulas de clases.

Para la elaboración de esta publicación el Ministerio del Trabajo y Previsión Social tuvo un rol coordinador, en donde participaron Fundación Telefónica, Ministerio de Educación y la OIT.

El lanzamiento y difusión a nivel nacional de esta publicación se realizará durante el presente año, marcando un precedente y avance significativo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador.

2. Regulación de prácticas profesionales para estudiantes de enseñanza media de colegios técnicos profesionales.

Adicionalmente, otro de los lineamientos de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025, hace relación con la protección de los adolescentes que se encuentran realizando sus prácticas en Liceos Técnicos Profesionales. Lo anterior, busca proteger a los adolescentes que se encuentran realizando labores consideradas peligrosas.

En este contexto, se buscará generar una normativa en conjunto al Ministerio de Educación que regule y vele por la protección integral de los derechos de los adolescentes.

3. Ejecución de la Encuesta de Actividad de Niños, Niñas y Adolescentes.

Este año, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en conjunto al Ministerio de Desarrollo Social y la OIT iniciarán el proceso de actualización del diagnóstico de trabajo infantil y trabajo adolescente en Chile con el fin de identificar y caracterizar las cifras en torno a la problemática.

Es importante destacar que esta encuesta tendrá un despliegue regional, a diferencia de la última realizada el año 2012, por lo que permitirá direccionar de mejor manera la política de erradicación del trabajo infantil y protección de los adolescentes que trabajan.

La ejecución de esta Encuesta se inicia el año 2018 y tendrá una duración de tres años, por lo que los resultados se darán a conocer el año 2020.

4. Mejorar el sistema de alerta temprana y derivación de casos de trabajo infantil en Chile.

Chile presenta las cifras más bajas de trabajo infantil en la región, por lo que el desafío que tiene el país para erradicar el trabajo infantil de manera sostenida, hace alusión a mejorar y fortalecer las herramientas existentes para la detección y derivación adecuada de los niños, niñas y adolescentes que se encuentran trabajando sin la protección y normativa existente en la ley chilena.

Servicios Dependientes

La Subsecretaría del Trabajo está compuesta por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Dirección General de Crédito Prendario y la Dirección del Trabajo (DT).

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

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

SENCE, en cumplimiento de su misión, ofrece Programas para la Empleabilidad que imparten formación laboral para alcanzar una mejor inserción y permanencia en el mercado laboral, desarrollando estrategias de acompañamiento y disminución de brechas de competencias laborales y, por otra parte, Programas y Servicios de Empleo destinados a mejorar las condiciones de accesibilidad y permanencia en el mercado laboral.

Actualmente SENCE posee **6 Programas de Capacitación**: Franquicia Tributaria, Más Capaz, Capacitación de Oficios, Programas de Transferencias al Sector Público, Becas Fondo de Cesantía Solidario, y el programa de Bono Empresas y Negocios. Además, cuenta con **5 Programas de Fomento al Empleo**: Formación en el Puesto de Trabajo, Subsidios al Empleo Joven y a la Mujer, Fortalecimiento de las OMIL y programas de Certificación de Competencias Laborales.

Durante el año 2017, más de **1.600.000 personas a nivel nacional participaron** de los distintos Programas de SENCE, alcanzando los Programas de Empleo una **cobertura de 826.783 personas a nivel nacional**, total que comprende 717.185 beneficiados con los Subsidios al Empleo de la Mujer y al Empleo Joven.

Durante el año 2017, las principales gestiones realizadas fueron:

1. **En la línea de programas para la empleabilidad:** Se entienden incluidos en esta línea aquellos que tienen por objetivo mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, mediante la entrega de formación en competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a este.

Durante el año 2017 benefició a **59.382 personas** a nivel nacional, superando la meta global de cobertura, con un **110% de cumplimiento**.

Las principales líneas programáticas corresponden al Programa Más Capaz y el Programa Capacitación en Oficios.

Cabe destacar que el programa *Más Capaz Personas con Discapacidad*, el cual busca dotar a las personas con discapacidad de una cualificación técnica y de las habilidades laborales necesarias para acceder en igualdad de oportunidades al mercado de trabajo, logró capacitar a un total de **2.968 personas durante el 2017**.

2. **En la línea de Subsidios para apoyar la Empleabilidad (Subsidio al Empleo Joven, SEJ, y Bono al Trabajo de la Mujer, BTM),** es decir, aquellos orientados a los trabajadores jóvenes y mujeres dependientes e independientes y sus empleadores, con el fin de mejorar sus condiciones laborales, aumentar sus ingresos e incentivar su inserción laboral, con un apoyo económico.

Durante el 2017, la cobertura efectiva del SEJ fue de **333.887 beneficiarios y 670 empleadores**; y en el caso del BTM, la cobertura efectiva alcanzó las **383.298 beneficiarias y 1.465 empleadores**.

3. **En la Red de Observatorios Laborales:** Su propósito es generar conocimiento sobre las brechas existentes entre la oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo, avanzando hacia la anticipación de las brechas futuras. La Red se compone de una oficina central, **encargada de analizar la situación de las 100 ocupaciones más ejercidas a nivel nacional, lo que representa alrededor del 75% del empleo del país** y; de observatorios regionales, que levantan información regional sobre las necesidades de ocupaciones en los sectores estratégicos del territorio.

Al cierre de 2017, **existen 10 observatorios** operativos en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Maule, Ñuble, Bío Bío, La Araucanía y Aysén.

4. **Dentro de la Línea de Programas que Fomentan el Empleo,** cabe destacar el *Programa de Certificación de Competencias Laborales*, programa que busca evaluar y certificar las

competencias de personas que no cuentan con un título técnico y/o profesional, alcanzó durante el año 2017 una cobertura efectiva de 5.682 personas evaluadas.

Como uno de los grandes desafíos para este 2018, se encuentra **lograr un avance en la calidad del proceso formativo**, dado que actualmente los fondos utilizados sólo tienen como requisito la asistencia del trabajador a los cursos y no la verificación de la adquisición de competencias. A lo anterior, se suma el hecho que el sistema tiene incentivos a la dictación de cursos teóricos con bajo contenido práctico, y dado que la evidencia internacional plantea que los adultos aprenden haciendo, es que debemos avanzar en una **capacitación moderna** y con un alto componente de la formación efectuada en talleres prácticos.

Adicionalmente, los esfuerzos para este año estarán en:

Mejorar la oferta de programas y modificar la franquicia tributaria SENCE, de forma que dependa de la calidad y resultado de las capacitaciones y permita el acceso a los trabajadores por cuenta propia y mini pymes.

Asimismo, se analizará la posibilidad de dar cobertura a los adultos mayores y extender su aplicación a carreras de 2 años en Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales acreditados.

Reformular el sistema de capacitación vigente introduciendo un marco de cualificaciones, que permita adquirir habilidades relevantes que incrementen la productividad, favorezcan los ascensos laborales y contribuyan a la movilidad social. Para la creación del marco de cualificaciones se creará una Comisión de Integración, liderada por los Ministros de Educación y Trabajo, que permita armonizar la formación técnica escolar con la laboral.

Crear un sistema moderno, integrado y diferenciado de intermediación y orientación laboral para todos los trabajadores que lo requieran. Ante un episodio de desempleo las personas podrán recurrir a una red de apoyo que incluirá una mejor activación del seguro de cesantía, la elaboración de una ficha de diagnóstico para la búsqueda de empleo o adquisición de competencias, canales de búsqueda de empleo, sistemas de vinculación con el sector privado, entre otros.

Dirección del Crédito Prendario (DICREP)

La DICREP, más conocida como la “Tía Rica” es una institución autónoma del Estado, de carácter social y económico, con personalidad jurídica de Derecho Público y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Subsecretaría del Trabajo.

Dado su carácter social y económico, tiene por finalidad brindar acceso al crédito a los sectores más vulnerables del país, que por su situación económica no tienen acceso al sistema bancario tradicional, mediante el otorgamiento de préstamos en dinero con garantía de prenda civil. Adicionalmente, la DICREP presta servicio en los remates de bienes dados de baja por los organismos

públicos, fiscales y semifiscales y, a partir de la Reforma Procesal Penal, se la instituye como el órgano auxiliar de la Administración de Justicia en la implementación de las acciones que le son demandadas.

Actualmente la DICREP cuenta con 21 Unidades de Crédito (Sucursales) y una Dirección General, con una dotación efectiva de 386 funcionarios, conformado por 150 mujeres y 236 hombres.

Durante el año 2017, las principales acciones realizadas fueron:

Se obtuvo un crecimiento en las colocaciones en un **6,8%** respecto del 2016, obteniéndose un presupuesto de cierre de \$38.590.735.000, lo que se traduce en una ejecución efectiva del 95,35%, equivalente a \$36.810.153.490.

Se beneficiaron a 171.349 familias con créditos sociales con un total de **637.998 operaciones de crédito** entre préstamos, renovaciones, amortizaciones y liquidaciones.

Se aumentó los montos máximos de préstamos en Joyas y Objetos Varios. **El valor máximo por joyas subió de \$200 mil a \$250 mil y por objetos varios de \$100 mil a \$150 mil.** Además el monto máximo de endeudamiento por persona pasó de \$2 millones 400 mil a \$2 millones 800 mil.

Durante el 2017, se registró un aumento en el **nivel de satisfacción de usuarios, alcanzando un 94%**. Esto ha sido posible mediante una serie de medidas implementadas que han tenido impacto directo en la satisfacción: Call center, SMS, mejora infraestructura, canales digitales y redes sociales, capacitación atención usuarios, mejoras OIRS, promoción valor gramo de oro, entre otros.

Se pagaron **excedentes por un monto total de \$740.083.375**, los cuales corresponden a la diferencia producida entre el valor mínimo de remate (capital de préstamo, sus intereses, derechos y otros) y la suma de dinero en que la prenda es rematada.

El año 2017 DICREP tuvo un nivel de **recupero de un 4,0%** de las alhajas u objetos varios dejados en prenda, esto es que el **96,0% de nuestros usuarios y usuarias pagaron el crédito solicitado**, lo que implica un gran avance en los objetivos de este servicio, dado que se busca que el usuario o usuaria que accede a un crédito social no pierda la prenda dejada, ya que les permite acceder, en caso de tener una nueva urgencia económica, a un crédito social.

Se realizaron **255 actividades en terreno** por las distintas sucursales de la DICREP, a lo largo del país cuyo objetivo es relevar el rol social de la Institución e informar de los distintos servicios que ofrece DICREP, además de la realización de **5 diálogos participativos en Regiones**.

El Servicio Nacional de la Discapacidad reconoció, en la categoría **Accesibilidad Web**, a la Dirección del Crédito Prendario por las medidas en acción positiva realizada por el Servicio hacia la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.

Se atendieron a un total de 69,7% de usuarias y usuarias pertenecientes a los Quintiles II, III y IV.

Las principales inversiones durante el año 2017 se realizaron en las siguientes áreas: Mantenimiento y Reparaciones de Infraestructuras, con un gasto de \$49.467.670, Servicio de Seguridad con un gasto de \$204.977.899 y Capacitación \$71.064.626.

En relación al cumplimiento de los compromisos institucionales podemos mencionar los siguientes:

- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión, en sus tres objetivos, fue de un 100%.
- Cumplimiento en un 100% en el Convenio de Desempeño Colectivo de todos los equipos de trabajo.

Para este año 2018, los principales desafíos serán:

- Mejorar la conveniencia del crédito social.
- Implementar la sala de ventas online y realizar subastas electrónicas, de tal forma de modernizar la institución y hacerla accesible a todos los chilenos.
- Avanzar en los estudios y trabajos para la habilitación de la Unidad de Crédito de Viña del Mar, conjunto al análisis de la viabilidad de apertura de dos nuevas Unidades de Crédito en la nueva región del Ñuble y Región de Aysén.

Dirección del Trabajo (DT)

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Su misión es garantizar y promover las relaciones laborales justas, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promoviendo el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos. Todo lo anterior se logra a través de su fiscalización y pronunciamiento jurídico por medio de dictámenes.

La Dirección del Trabajo lleva a cabo sus funciones a través de las Inspecciones de todo el país, en el ámbito comunal, provincial y regional. Posee 16 Direcciones Regionales, 86 Inspecciones y 6 Centros de Conciliación y Mediación

Durante el año 2017, La Inspección del Trabajo fiscalizó a **41.389 empresas** empresas fiscalizadas, de las cuales 25.935 no habían sido fiscalizadas anteriormente. Se efectuaron en total **102.920** fiscalizaciones.

Por otra parte, hubo 177.700 solicitudes de Conciliación individual. El 88% de los procesos terminados finalizaron con resultado de conciliación total o parcial. Durante el último periodo del año anterior, se realizaron más de 2 millones 300 mil atenciones a usuarios, ingresadas vía presencial, telefónica y a través de la página web.

La Dirección del Trabajo emitió 875 dictámenes durante el año 2017.

En cuanto al rol de la Dirección del Trabajo en materia de formación sindical, a través de las Direcciones Regionales del Trabajo se realizaron 145 mesas de trabajo tripartitas, que contaron con la participación de 680 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad, logrando que 349 empresas firmaran acuerdos de mejoramiento de relaciones laborales y condiciones de trabajo. Actualmente hay 21 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) que funcionan en todas las regiones del país.

El **66,51%** de las denuncias solicitadas por Organizaciones Sindicales fueron resueltas en menos de 15 días hábiles

Adicionalmente, en el año 2017 se capacitó a 8.073 dirigentes sindicales, que representan el 31,7% de los dirigentes con mandato vigente. En esta misma línea, y como parte del objetivo de descentralización, se realizaron 4 escuelas sindicales en las regiones de Tarapacá, O'Higgins y Bío Bío.

Además, se continuó avanzando en poner la tecnología al Servicio de los usuarios a través del seguimiento de trámites en línea y celulares, pudiendo por ejemplo formular por medio de estos dispositivos denuncias, Reclamos y solicitudes de transparencia. Se instalaron "terminales de auto consulta" en 18 Inspecciones del Trabajo con pantallas touch-screen, para obtener respuestas impresas inmediatas.

Se habilitó una plataforma electrónica para el Control del Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria y se logró concretar la interoperación entre Tesorería General – DT – Equifax

Dentro de los desafíos para este 2018, es posible señalar:

1. Interpretación la Normativa Laboral a través de dictámenes:
 - Ley Nº 21.015 de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y su aplicación.
 - Ley Nº 20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales

2. Proyecto de Modernización: Nuevas facultades operativas a la DT, más acordes con los cambios del mundo del Trabajo en las últimas décadas.
 - Rediseño de los procesos de Atención de Usuarios, Conciliación y Fiscalización con el fin de reducir los tiempos de espera de nuestros usuarios.
 - Reducir las horas de audiencias de conciliación perdidas por inasistencia de algunos de los citados.
 - Aumentar la tasa de aciertos de la fiscalización planificada y reactiva.
 - Fortalecimiento de las capacidades tecnológicas

3. Nueva Ley de Planta y más atribuciones.

Proyecto de Ley de Planta que actualmente se encuentra en trámite legislativo, el cual propone objetivar al máximo los procesos de ingreso y promoción de funcionarios.

4. Finalmente, se podrá énfasis en la realización de fiscalizaciones preventivas y correctivas por parte de la DT.

Comisión Sistema Nacional De Certificación De Competencias Laborales: CHILEVALORA

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, conocida como ChileValora, es un organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado bajo la Ley Nº 20.267, y que se relaciona con la Presidencia de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Su misión es aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación de perfiles, alineados con las demandas del mercado del trabajo. Además, promueve el enfoque de competencias en la educación formal de nivel medio y superior, en programas que van desde la innovación, hasta programas sociales y sistemas de intermediación laboral.

En consecuencia, sus principales objetivos son:

- Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de como las hayan adquirido y de si cuentan o no con un título o grado académico.
- Favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.
- Poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y educación formal, la información generada por ChileValora.

ChileValora cuenta con un directorio tripartito compuesto por representantes de 3 sectores: Trabajadores (CUT), Empleadores (CPC) y Sector público (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Educación, y Ministerio de Economía).

Dentro de los logros alcanzados el pasado año, es posible destacar:

1. Elaboración de un **Catálogo Nacional de Competencias laborales con 899 perfiles**, que establece los estándares de desempeño que debe cumplir cualquier trabajador certificado, los cuales fueron validados por la industria a través de los Organismos Sectoriales Tripartitos. Dichos perfiles están presentes en 21 sectores y 53 subsectores productivos, los que equivalen a 47 de las 100 ocupaciones más ejercidas en el país y que agrupan en su conjunto el 85% del empleo.
2. **Desarrollo de Rutas formativo laborales en 14 de los 21 sectores productivos**, que abren posibilidades de movilidad laboral al trabajador que se desenvuelve en un contexto productivo, ya sea a través del reconocimiento de su experiencia por medio de la certificación, o a través de procesos de capacitación y/o formación, respectivamente.
3. **Elaboración de 74 nuevos planes formativos para el año 2017**, superando la meta comprometida de 50 planes para dicho año, llegando a totalizar 556 planes que aportan al cierre de brechas respecto del estándar de la industria y pertinencia a la capacitación.
4. A diciembre de 2017 se habían cumplido los 100 mil procesos de evaluación y certificación, cerca de 12 mil de ellos ejecutados en el 2017.
5. Se avanzó en la **vinculación estrecha con políticas públicas a nivel sectorial para que la certificación de competencias** fuese un requisito para dar cumplimiento a la normativa vigente en el ejercicio de determinadas funciones laborales, lográndose acuerdos con: 2 Ministerios (Medio Ambiente y Transportes), 2 superintendencias (SEC y Seguridad Social), 2 subsecretarías (Vivienda y Urbanismo y SUBDERE) y un Servicio Público (JUNAEB). Todo ello permitirá ampliar la cobertura de la certificación.
6. **Firma de memorándums de entendimiento con 4 CFT estatales para la definición de mallas curriculares basadas estándares de competencias** de ChileValora y dos convenios con la Universidad de Aconcagua y el CFT de la Universidad de Valparaíso para avanzar en el diseño de mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos (a

través de la certificación), lo que permitirá vincular más estrechamente la educación con el mundo productivo, favorecer el reconocimiento y valorización de la experiencia del trabajador, abriéndole oportunidades de aprendizaje continuo.

Para el año 2018, los principales desafíos de este servicio serán:

1. Instalar una narrativa de creación de valor público para la certificación que se sustente en el tripartismo.
2. Ampliar la cobertura de certificación de competencias laborales, a través de una estrategia de focalización en sectores prioritarios alineados con la agenda país.
3. Fortalecer las capacidades de los Organismos Sectoriales Tripartitos para aumentar el valor social de la certificación y su pertinencia con las necesidades del mundo productivo.
4. Profundizar la articulación del sistema de certificación con la capacitación laboral y formación técnica, facilitando el cierre de brechas de quienes no logren la certificación y las trayectorias formativo-laborales de las personas.
5. Evaluar y comunicar los resultados del sistema de certificación, para gestionar mejoras, aprendizajes y fortalecer el posicionamiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
6. Incorporaremos la mirada tecnológica en los nuevos perfiles, lo mismo que la seguridad y otras habilidades transversales como liderazgo, capacidad de análisis, trabajo en equipo entre otras.

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

La Subsecretaría de Previsión Social es el órgano de colaboración del Ministerio encargado de la elaboración de políticas y planes correspondientes al ámbito del sistema de previsión social y de la seguridad y salud en el trabajo. Además le corresponde el análisis estratégico, planificación y coordinación de los planes y acciones de los servicios públicos del sector que dependen de ella.

Así, le corresponde estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la seguridad social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar a la población el ejercicio de sus derechos conforme a las políticas sociales que se implementen.

Además de las funciones descritas, la Subsecretaría de Previsión Social otorga soporte técnico y administrativo al funcionamiento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones y del Consejo Consultivo Previsional, al Comité de Ministros para la Seguridad y Salud Laboral y el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud.

La Subsecretaría de Previsión Social se rige de acuerdo a las normas establecidas en el DFL N°25 de 1959 y en la Ley N°20.255 de 2008, que establece la Reforma Previsional.

La dotación efectiva de esta subsecretaría durante el año 2017 fue de 124 personas: 82 funcionarios de planta y a contrata, 37 personas contratadas a honorarios y 5 contratos como suplentes.

Durante 2017, se registraron importantes avances en relación a la promulgación de nuevas leyes orientadas a mejorar el empleo y fortalecer los derechos de los trabajadores, a través de las normas de seguridad y salud en el trabajo, y de seguridad social, las cuales fueron descritas previamente en el capítulo de “Agenda Legislativa”.

Para este período de gobierno, los desafíos para esta Subsecretaría son:

1. **Cotización de Independientes:** Se buscará la incorporación de trabajadores independientes al sistema previsional, a través de una nueva ley que les imponga la obligatoriedad de cotizar bajo una nueva gradualidad, a fin de equiparar su situación previsional con la de los trabajadores dependientes.
2. **Reforma al sistema de Pensiones:** Los aspectos a mejorar por medio de la misma serán:
 - Incrementar gradualmente la tasa de cotización previsional hasta en cuatro puntos porcentuales, con cargo al empleador, en un plazo de 8 años.
 - Mejorar los beneficios del Pilar Solidario.
 - Mejorar los beneficios del Pilar Solidario, diferenciados por edad y a partir del quinto año en régimen de la Reforma Previsional.
 - Mantener fijo el valor del aporte previsional solidario (APS) en el monto que hubiera obtenido el beneficiario de pensionarse a la edad legal, para aquellos que decidan postergar su edad de retiro.
 - Introducir un subsidio por años cotizados, que motive el trabajo formal y la aportación al sistema previsional, mejorando las pensiones futuras y aquellas en curso de pago, con mayor premio en el caso de las mujeres.
 - Incentivar la postergación de la edad de retiro, permitiendo el retiro de montos limitados dentro del mayor ahorro generado en los años que se postergó la jubilación.

- Mejorar el sistema de licitación de nuevos afiliados, de manera de favorecer la incorporación de nuevos actores y la reducción de comisiones en las AFP.
- Incorporar mayor transparencia en relación a las decisiones de inversión de los fondos de pensiones.
- Incorporar regulación que impida el nombramiento en las AFP de directores y ejecutivos que posean conflictos de interés.

- 3. Protección social internacional:** En esta línea se exigirá a todo extranjero que trabaje en Chile cotizar en el sistema chileno de pensiones, sin perjuicio de poder retirar sus fondos previsionales en caso de dejar el país, para destinarlos a fines previsionales en su país de origen.

Además, se afinarán los acuerdos con Rumania e Israel, se actualizará el Convenio con el Reino de los Países Bajos y se evaluará el funcionamiento del Acuerdo de Traspaso de Fondos Previsionales con el Perú.

- 4. Seguridad Laboral:** Se avanzará en el estudio y actualización de la ley para perfeccionar los gobiernos corporativos de las Mutualidades de Empleadores y para modernizar nuestro sistema de seguridad laboral contenido en la Ley N° 16.744, además de modernizar y fortalecer la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (proyecto trabajado en conjunto con la subsecretaría de Salud Pública).

Servicios Dependientes

La Subsecretaría de Previsión Social, está compuesta por la Superintendencia de Pensiones, la cual está compuesta por el Instituto de Previsión Social (IPS); y la Superintendencia de Seguridad Social compuesta por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

Superintendencia de Pensiones

La Superintendencia de Pensiones (SP) es el organismo autónomo, que opera como el contralor que representa al Estado al interior del sistema chileno de pensiones.

Inversión en Activos Alternativos

- En octubre de 2017, se emitió un nuevo Régimen de Inversión (RI) para los Fondos de Pensiones y Fondos de Cesantía que autorizó la inversión en activos alternativos.

- Estos activos permitirán a los Fondos acceder como inversionistas a nuevos sectores económicos, tales como: infraestructura, bienes raíces, pequeñas y medianas empresas que no se transan en bolsa y otras alternativas hoy vedadas a los Fondos.
- Asimismo, se emitió normativa que reguló en detalle los aspectos incorporados en el RI. La normativa para la inversión en activos alternativos se publicó junto a un reporte de impacto regulatorio, que contiene los fundamentos de la medida.

Supervisión Basada en Riesgos

- La SP emitió la Resolución N° 102, que perfecciona el modelo de supervisión basada en riesgos que aplica respecto de sus entidades fiscalizadas.
- Se emitió la normativa que contiene buenas prácticas en gestión de riesgos para las AFP y la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC). Esta medida permite una mejor supervisión de las AFP y de la AFC, brindando mayor resguardo y seguridad a los ahorros de los trabajadores.

Información y/o Atención al Público

Durante 2017, la SP llevó a cabo una serie de acciones que tuvieron por objeto entregar mayor información y mejor atención a sus usuarios:

- En julio comenzó a operar la oficina regional ubicada en la ciudad de Viña del Mar.
- En septiembre se inaugura una Comisión Médica en Chiloé, con sede en la ciudad de Castro.

En diciembre se implementó una herramienta de consulta web que permite a los pensionados consultar si son potenciales beneficiarios del Aporte Previsional Solidario. En el primer mes de operación recibió 5.528 consultas.

Instituto de Previsión Social (ex INP)

El Instituto de Previsión Social (IPS), es un servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya función es la administración del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes previsionales administrados anteriormente por el INP.

El 2017, la gestión de este servicio desarrolló una serie de programas y planes de acción, dentro los cuales se pueden destacar los siguientes:

1. Implementación y puesta en marcha de un modelo de atención inclusivo:

El IPS ha orientado sus esfuerzos a fortalecer la red multiservicios del Estado ChileAtiende, desarrollando un modelo de atención inclusivo, que permita derribar barreras de acceso a en la

atención del Estado y adaptarse a las necesidades de su público: personas con discapacidad (visual, motora, auditiva); migrantes; madres que acuden a ser atendidas con sus hijos; representantes de pueblos originarios; representantes de la diversidad sexual; personas más aisladas territorialmente; etc.

Lo anterior supuso la **adaptación e implementación de 20 centros de atención inclusivos**. Estos centros reúnen diversas características para mejorar la experiencia de atención:

- Accesibilidad para personas con dificultades de desplazamiento
- Módulos de atención con videos de (a) interpretación en lengua de señas; (b) traducción par migrantes haitianos en su lengua Creole.
- Atención con enfoque en cosmovisión mapuche.
- Folletos con sistema Braille.
- Incorporación de centros zonas de lactancia, mudadores y espacios para niños.
- Entre otras medidas de inclusión social.

A esto se sumaron protocolos de atención y capacitaciones para los ejecutivos que interactúan con el público y en enero de 2017 se creó la “Mesa de Inclusión Social”, con el objetivo de avanzar de manera sistemática en este camino.

2. Implementación y entrega del reajuste extraordinario de 10% del Pilar Solidario

En enero de 2017 se materializó el reajuste extraordinario de 10% a los montos de los beneficios del Pilar Solidario del Sistema de Pensiones para las personas que integran el 60% de la población más vulnerable.

La medida abarcó a cerca de 1 millón 400 mil pensionados beneficiarios del Pilar Solidario. De ellos, a cerca de 580 mil personas se les entregaba una Pensión Básica Solidaria (PBS) y más de 790 mil correspondían a pensionados del IPS, AFP y Compañías de Seguro que recibían el Aporte Previsional Solidario (APS), un beneficio que les permite complementar sus pensiones más bajas.

Además, el año pasado se intensificaron las acciones orientadas a contactar a personas que podrían acceder a beneficios como el Aporte Previsional Solidario de Vejez y que no lo habían solicitado.

3. Pago masivo del Aporte Familiar Permanente

Como en marzo de cada año, el IPS desplegó equipos a lo largo de todo el país para garantizar el pago oportuno y de calidad a las personas beneficiarias del Aporte Familiar Permanente (ex Bono

Marzo). El Aporte del año 2017 tuvo un valor de \$44.209, beneficiando a 1.630.096 familias, lo que supuso un gasto total anual de MM\$141.066.

Además, durante el segundo semestre de 2017 se realizó la campaña “Cobra tu Aporte a tiempo” para promover el cobro de beneficios pendientes de pago, antes de que expire el plazo legal de 9 meses, evitando así que no sean utilizados.

Entre los desafíos del IPS para este 2018, se destacan:

1. **Consolidar el modelo de atención inclusivo:** La idea es abrir nuevos centros inclusivos adicionales en la red de atención ChileAtiende.

Esto implica implementar diversas mejoras para atender a migrantes en su idioma en módulos espaciales para este propósito; personas con discapacidad, mujeres que acuden con sus niños, adultos mayores, y -en general-, adaptar la atención a las necesidades del público, de tal forma de entregar un servicio eficiente y de calidad.

2. **Apoyo a la atención masiva de población migrante en Chile:** Por medio de la red ChileAtiende, se apoyará la atención masiva de personas migrantes que requieren efectuar diversos trámites en nuestro país, incluido el actual proceso de regularización migratoria que se ha iniciado a nivel nacional.

Para ello, se han dispuesto más de 160 puntos de atención a lo largo del país, los cuales han reforzado su equipo de ejecutivos para asegurar una rápida atención.

3. **Fortalecimiento de los servicios digitales:** En el esfuerzo por hacer más accesibles los beneficios del Estado a todas las personas, el IPS seguirá adelante con el desarrollo de plataformas digitales que permitan a la ciudadanía hacer trámites en línea así como encontrar información.

En este sentido, a los sitios ya existentes: www.ips.gob.cl, www.chileatiende.cl, www.aportefamiliar.cl, y a los vínculos “ChileAtiende en el exterior” y “Chileatiende Mujer”, **se sumará la liberación de nuevos trámites digitales** para responder a las necesidades de diversos grupos de la población, lo cual se puede hacer por medio del sitio web www.ipsenlinea.cl, que permite a las personas acceder desde cualquier dispositivo a diversos trámites con su Clave Única del Estado.

Durante 2018, además de poder consultar por el derecho al beneficio del Aporte Previsional Solidario de Vejez e iniciar el trámite respectivo, o solicitar el Subsidio al Trabajador (Contratación y Cotización) y el beneficio de la Asignación por Muerte (Asimu) para recibir el posterior pago vía electrónica, entre otros; **se podrá iniciar el trámite para el reconocimiento de cargas familiares para después tener derecho al beneficio de asignación familiar.**

- 4. Pago masivo de beneficios:** El IPS realiza 27 millones de pagos al año en beneficios sociales, por un monto de más de 3,3 billones de pesos. Esto incluye tanto beneficios administrados por la propia institución (Pilar Solidario, pensiones de las ex cajas de previsión, entre otros) como beneficios de otras instituciones públicas (como el Subsidio Familiar y el Ingreso Ético Familiar).

Este año, al IPS le corresponde implementar el servicio de pago de beneficios producto de la última licitación de pagos, lo cual implica crecer desde 235 a 250 locales de pago subcontratados en todo el país, junto con mantener cerca de 1.387 puntos de pago rural, con el fin de proveer en total los más de 2,3 millones de pago que realiza la institución.

Superintendencia de Seguridad Social

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) es una institución autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, a cargo de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias.

Indicadores año 2017:

- **5.782.825 trabajadores** protegidos en Mutualidades e ISL (período de enero a junio)
- **242.397 denuncias** por accidentes del trabajo en Mutualidades (período de enero a junio)
- **319.237 atenciones ciudadanas** a usuarios mediante los diferentes canales de atención.
- **Fiscalizaciones**
 - Mutualidades: 89 fiscalizaciones a organismos administradores.
 - Cajas de Compensación: 210 fiscalizaciones realizadas.
- **Sanciones notificadas**
 - Licencias médicas según Médicos grandes emisores Nº Ley 20.285: 1.875 UTM con 665 días de suspensión.
 - Cajas de Compensación y mutualidades: Total de 15.658 UF.

Durante 2017, se realizaron gestiones en diversos ámbitos:

1. **Desde la regulación: se elaboraron 44 circulares** en materias vinculadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo y Cajas de Compensación de Asignación Familiar, destacando entre ellas las siguientes:
 - Compendio del Seguro de Accidentes y enfermedades del Trabajo.
 - Circular sobre el sistema de control interno de las Cajas de Compensación.

2. En materia de difusión:

- Se participó, en el Seminario Internacional de Riesgos Psicosociales en el trabajo y se realizaron de 3 Talleres internacionales de expertos, vinculados al área de seguridad y salud en el trabajo.

Dos de los mencionados talleres se llevaron a cabo en Santiago, participando países como Perú, Colombia, México y Argentina, mientras que el tercero corresponde a la Organización del taller “6th International Workshop on the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)”, en la Academia Diplomática del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile. En esta instancia, SUSESO queda seleccionada en el Steering Committee, lo cual es relevante para nuestro país, toda vez que el instrumento de medición se valida y estandariza para todos los lugares de trabajo, tornándose obligatorio. Chile es el único país en Latinoamérica que forma parte de este consejo directivo

- Se publicaron 34 estudios y boletines estadísticos. Se conformó una unidad de estudios especializada en materias a fines a la institución, cuyos resultados son publicados por la SUSESO principalmente en su sitio web, con el objetivo de relevar ciertos temas de interés, difundir el conocimiento adquirido e incentivar el intercambio de ideas.
- Se adjudican y financian 19 proyectos de investigación, 4 de innovación, prevención de accidentes y enfermedades profesionales, y estudios vinculados a SST por 1.100M.
- Este acto, permite dar inicio al proceso de postulación de proyectos de investigación e innovación, por lo que se convoca a los centros de investigación, universidades e investigadores independientes que estén interesados en desarrollar proyectos de investigación e innovación en prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a postular entre el 4 de mayo y el 15 de junio de este año, directamente a través del sitio web de la SUSESO (<http://investigacion.suseso.cl:8080/>).

3. Capacitaciones presenciales: se capacitó a un total de **2.667** personas a nivel nacional.

Adicionalmente, la “Cartilla Educativa, Ruta pedagógica; Trabajo, Seguridad y Salud” fue distribuida a **45.500** estudiantes egresados de 4º medio de Liceos Técnicos Profesionales.

4. **Modernización del sistema:**

- Implementación del nuevo sitio web institucional.
- Proceso de digitalización de expedientes.
- Nuevo sistema de gestión financiera y recursos humanos.
- Análisis de casos en formato digital.
- Rediseño del proceso de atención ciudadana.

Para 2018, los desafíos impuestos a esta institución son:

1. **Programa de Modernización:** Impulsar los avances para la puesta en marcha de una nueva SUSESO digital “cero papel”. Para ello se integrarán datos asociados a los ciudadanos, se podrá predecir quien vendrá a reclamar y se mejorarán los tiempos de atención a los usuarios.

Una destaca participación tendrá la Superintendencia de Seguridad Social en este ámbito, al ser uno de los proyectos más avanzados de los 15 que se adjudicaron el concurso de Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda y del Banco Interamericano BID.

Esto se enmarca en el "**Proyecto de Mejora Integral de los Procesos de Atención Ciudadana de la Superintendencia de Seguridad Social**", uno de los más avanzados entre los 15 proyectos que se adjudicaron el concurso de Modernización del Estado del Ministerio de Hacienda y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Su objetivo es la mejora global de la atención a la ciudadanía, específicamente respecto al tiempo y la calidad de la entrega de servicios.

2. **En el ámbito de la regulación** seguiremos avanzando en protocolos de calificación de enfermedades profesionales, se generará un Compendio de Normas sobre Créditos Sociales, se perfeccionará la implementación de las próximas etapas de la Ley SANNA, se generará la nueva versión de SUSESO ISTAS 21, ampliando su aplicación a nivel de empresas. Lo anterior se vuelve muy necesario a la luz de la fuerte emergencia de las enfermedades mentales de origen laboral.

Finalmente, se establecerá una estrategia para afrontar las restricciones que se imponen sobre el endeudamiento de los funcionarios públicos.

3. **Apoyo a la modernización de otros procesos** prestando ayuda tecnológica, jurídica y de conocimientos para modernizar el proceso de emisión y pago de licencias médicas de la salud común.
4. **Fiscalización y apoyo en la implementación de los cambios en la Ley 16.744** en el ISL, al eliminar la distinción entre obreros y empleados.

5. **En materias de gobierno corporativo**, los desafíos de los tiempos actuales nos refuerzan en nuestra convicción sobre la importancia de gobiernos corporativos de calidad, en particular en corporaciones sin fines de lucro. Por ello seguiremos desarrollando la normativa que perfeccione esta materia, poniendo así el ejemplo del camino necesario a recorrer para recuperar la confianza de la ciudadanía en las instituciones.
6. **Cambio de Marco Normativo** avanzaremos en cambios a la Ley de Accidentes y Enfermedades Profesionales, que abarque los nuevos riesgos, y proyecte el seguro social por los próximos 50 años.

Además, se realizarán gestiones pertinentes para apuntar a una modernización del marco regulatorio de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, profundizando su condición de vehículos de inclusión financiera.

Instituto de Seguridad Laboral

El Instituto de Seguridad Laboral es una entidad pública, dependiente administrativamente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargada de administrar el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N°16.744. Su misión es, en consecuencia, contribuir a la construcción e instalación de una cultura de trabajo que promueva y garantice a los trabajadores el ejercicio de sus derechos en materia de seguridad y salud laboral, a través del despliegue de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Servicio tiene representación en las 15 Direcciones Regionales, además de una Dirección Nacional. En 2017 realizó casi 7 millones de atenciones, a través de sus 254 Puntos de Atención Permanentes, 67 módulos de auto-atención, y seis Oficinas Móviles; más de un millón de consultas a través de Call Center, y otros casi 10 millones a través de canales digitales.

Durante 2017, los principales hitos a destacar son:

1. **Promulgación N° Ley 21.054**, que modifica a la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.

En este sentido, el ISL ha hecho todos los esfuerzos en su proceso de gestión institucional para aportar en todos los espacios pertinentes a la consolidación de una política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo. Parte de este trabajo se consolidó en la

conformación de 16 Unidades de Salud Laboral a nivel nacional, las cuales han contribuido y pueden seguir contribuyendo a la identificación de las prestaciones de origen laboral.

2. Producto Estratégico: Prestaciones Preventivas

A continuación, se describen los principales resultados de la gestión preventiva en 2017 en los ámbitos de:

- a. **Capacitación:** Se capacitaron 38.519 (47% mujeres y 53% hombres) trabajadores/as, 26% más que el año 2016, 2.158 Trabajadoras de Casa Particular, 2.745 Trabajadores/as Independientes y 2.497 Trabajadores/as Vulnerables, los cuales presentan empleos precarios. Se formaron además 1.816 monitores/as y se realizaron 6.475 capacitaciones a distancia.
- b. **Asesoría Preventiva para las Unidades Empleadoras a Intervenir:** Se alcanzó un total de 5.267 Asesorías Focalizadas, lo que se traduce en un 2,03% aumento de cobertura respecto de lo programado.
- c. **Programas de vigilancia ambiental y de salud:**
 - Programa de Vigilancia de Ruido: Se visitaron 525 empresas con presencia de ruido que implica un aumento del 48% con respecto a 2016.
 - Programa de Vigilancia de Sílice: Se visitaron 574 empresas con posible presencia de sílice, 77% más con respecto a las realizadas el 2016. De las empresas visitadas, 224 confirmaron la presencia efectiva de sílice, siendo incorporadas a la Vigilancia Ambiental y de Salud.
 - Protocolo de Vigilancia de Plaguicidas: Se visitaron 122 empresas con posible riesgo para los trabajadores/as por la exposición a plaguicidas, de las cuales 118 ingresaron a Vigilancia Ambiental y de Salud, ya que confirmaron dicha exposición.
 - **Norma Técnica de Trastornos Músculo Esquelético de Riesgo en Extremidades Superiores (TMERT EESS):** Se visitaron 865 empresas con posible presencia de trastornos músculos - esqueléticos, de las cuales 787 confirmaron la presencia de éste. Adicionalmente, se incorporaron al Programa de vigilancia de riesgos psicosociales un total de 91 centros de trabajo a nivel nacional.
 - **Control de Infracciones y deficiencias (CID):** Se dio cumplimiento al 99% de las infracciones cursada a empresas afiliadas al Instituto realizando prescripciones dentro de plazo a 1.305 empresas infraccionadas.
- d. **Producto Estratégico: Prestaciones Médicas**

Se suscribieron 28 nuevos convenios en 12 regiones del país con prestadores privados, y se firmaron 13 Convenios de Unidades de Salud Ocupacional (USO) las cuales contribuyen al fortalecimiento en el uso de las instituciones públicas.

e. Producto Estratégico: Prestaciones Económicas

Si en 2013 la tramitación de solicitudes de beneficios Económicos de la Ley N°16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales demoraba en promedio 28 días, en 2017 se logró una disminución a 20 días, lo que significa que los esfuerzos de hacer las prestaciones más oportunas han avanzado.

En éste ámbito, destaca también la tramitación de más del 98% de los Subsidios de Incapacidad Laboral en 8 días hábiles o menos, lo que implica un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores/as que se ven beneficiados con una ayuda económica de manera oportuna.

f. Producto Estratégico: Estudios e Investigaciones en Salud y Seguridad Laboral

En 2017 el Instituto dio a conocer los resultados de diferentes estudios que han sido ejecutados en el marco de las “Bases para el Desarrollo de Proyectos de Investigación e innovación en Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744”, los cuales son:

- “Estudio de los factores ergonómicos de carga física en tareas laborales y de la condición de salud musculoesquelética en trabajadores y trabajadoras de empresas pequeñas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral del Sector industria Manufacturera en la Región Metropolitana considerando la perspectiva de género”
- Caracterización de Riesgos Sicosociales de Trabajadoras de Casa Particular
- Evaluación de Diseño, Procesos y Resultado de Plan de Prevención del Instituto de Seguridad Laboral
- Estudio de Satisfacción: El resultado del Índice de Satisfacción General indica que el 72% de los usuarios y usuarias se reporta como satisfecho con los servicios entregados por el ISL, siendo mayor el nivel de satisfacción en hombres con un 75% que en mujeres, con un 69%.

Para este 2018, las principales iniciativas de esta institución serán:

- 1. Diseñar e implementar un modelo orientado a impulsar las condiciones que permitan el establecimiento de una proyección de la sustentabilidad del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el mediano y largo plazo, y una mayor certeza respecto de ingresos y gastos del ISL.**

En este aspecto, las líneas de trabajo se focalizaran, por ejemplo en:

- Recaudación, tarificación y cobranza (relación con el Instituto de Previsión Social, Ley SANNA y trabajadores independientes).
- Modelo de costos: Disminución del gasto en gestión interna (medida de eficiencia).

2. Profundizar el proceso de mejoramiento de la pertinencia, calidad y cobertura de las prestaciones médicas a los usuarios/as protegidos/as por el ISL.

Las líneas de trabajo en este aspecto se enfocaran en un modelo de gestión y atención diferenciada de pacientes:

- a. Líneas de trabajo Gestión de Prestadores
 - o Implementación artículo N°23 de la Ley N°21.054 sobre aranceles.
 - o Mejorar el modelo de contratos.
 - o Paquetización de prestaciones médicas.
- b. Línea de trabajo Gestión de Pacientes:
 - o Análisis y monitoreo de días perdidos por accidentes y enfermedades de origen laboral.
 - o Relación con COMPIN.
 - o Unidades de Salud Ocupacional.
 - o Calificación.
 - o Seguimiento de pacientes (derivación, contraloría médica y arancelaria).

3. Consolidar un proyecto de desarrollo Institucional en el marco de la modernización de la función pública, que responda a desafíos que instala el programa de la PNSST y la entrada en vigencia de la ley N° 21.054

Lo anterior conlleva a realizar una preparación operacional y tecnológica del Instituto de Seguridad Laboral en el marco del nuevo modelo de atención 100% electrónica de SUSESO, lo que se pretende alcanzar a través de las siguientes líneas de trabajo:

- Afiliación independiente.
- Denuncia electrónica.
- Web service con prestadores médicos.
- Sistema de gestión de afiliados y base de datos institucional.
- Mejora concesión de beneficios económicos.