



Agenda Legislativa

Ministra del Trabajo y Previsión Social
Abril 2022



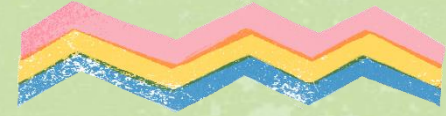
PROGRAMA DE GOBIERNO



El programa de gobierno ha sido construido con participación de la ciudadanía y recoge cuatro perspectivas transversales:

- **Trabajo Decente para todos y todas**
- **Feminismo**
- **Descentralización**
- **Transición ecológica justa**

Trabajo Decente



“Nuestro compromiso con el objetivo del Trabajo Decente implica el pleno derecho a la libertad sindical, con negociación colectiva multinivel, sistemas de seguridad social en pensiones, salud, cesantía, seguridad en el trabajo y otros, el aseguramiento de salarios dignos y la creación de puestos de trabajo productivos, tanto para el desarrollo individual como para el beneficio común del país. “



(Programa de Gobierno)

EJES PROGRAMÁTICOS MINTRAB

- Recuperación del Empleo con Énfasis en Grupos más Rezagados y Formalidad de la Relación Laboral.
- Dignidad Laboral para Todos y Todas.
- Relaciones Laborales Justas.
- Seguridad Social.



Estos Ejes se Construyen con **Dialogo Social**

“El mundo del trabajo debe impulsar procesos amplios de diálogo social que incluyan a trabajadoras y trabajadores, empleadores, gobierno y la sociedad civil en su conjunto, para abordar las problemáticas del mundo del trabajo.

El fortalecimiento del diálogo social puede considerar instancias existentes en nuestra legislación, como el Consejo Superior Laboral, que podría tener un rol más vinculante y preponderante. A este órgano se puede solicitar el estudio y elaboración de políticas públicas sobre distintos aspectos del mundo laboral”.

“En los primeros 100 días de gobierno convocaremos a una Comisión de Diálogo Social para enfrentar los efectos de la pandemia y crisis económica global en el mundo del trabajo. Así construiremos un plan de reactivación económica con trabajo decente”.

I. Recuperación del Empleo con Énfasis en Grupos y Sectores más Rezagados y Formalidad.

- 1.- Revisión y potenciamiento de los subsidios a la contratación.**
- 2.- Alineamiento de los Incentivos.**
- 3.- Apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas.**
- 4.- Fortalecimiento de Programas de Cuidados.**

I. Recuperación del Empleo con Énfasis en Grupos y Sectores más Rezagados y Formalidad.

5- Nueva Inversión en Infraestructura Social.

6.- Agilización de proyectos de infraestructura pública y privada.

7.- Recuperación de niveles de formalidad en la relación laboral.

II. Dignidad Laboral para Todos y Todas.

- **Reducción de Jornada Semanal a 40 horas.** La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 24 reconoce que: “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo”.
- Como país, debemos hacernos cargo de los derechos fundamentales que aparecen relegados a una segunda categoría, como el derecho al tiempo libre, para que las personas no vivan para trabajar sino que trabajen para vivir.

II. Dignidad Laboral para Todos y Todas. (Cont.)

- La reducción de la jornada laboral tiene un fundamento multidimensional. Ésta implica:
 - .-Una dimensión de salud, particularmente de salud mental, ya que los efectos de las largas jornadas se ven agravados por la segregación urbana.
 - .-Una dimensión de posibilidad para el goce de la vida y el despliegue de otras capacidades distintas a las que se ponen en ejecución en el trabajo.
 - .-Una dimensión de ciudadanía: liberar tiempo para otras actividades permite que las personas se informen, participen en política, en organizaciones de bien público y ejerzan una ciudadanía más plena. Con ello, se enriquece la democracia.
 - .- Una dimensión de equidad de género.

II. Dignidad Laboral para Todos y Todas. (Cont.)

- En Chile existe una paradoja: es el país de la OCDE donde las jornadas laborales son más extensas, con baja productividad. Tenemos que revertir esto actuando sobre el conjunto de factores que inciden sobre la productividad (incluida la capacitación).
- En 2005 empezó a regir en Chile la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas y la productividad laboral no sufrió descensos por esta causa.
- El compromiso de gobierno es aplicar esta reforma con la gradualidad que sea necesaria y apoyando a las empresas de menor tamaño, ponderando asimismo que dicha disminución no conlleve menor productividad ni afecte el desarrollo económico.

II. Dignidad Laboral para Todos y Todas. (Cont.)

- **Salario Mínimo.** Conforme al artículo 11 de la Ley N°21.360, durante el mes de abril de 2022 el ejecutivo enviará un proyecto de ley que propone un nuevo reajuste.
- El Convenio N°131 de la OIT, sobre la fijación de salarios mínimos, establece que se deben tener presentes: a) las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y sus familias, considerando el costo de la vida y las prestaciones de seguridad social; y, b), los factores económicos del mundo del trabajo.
- El compromiso de gobierno implica una alza escalonada del salario mínimo, alcanzando los \$500.000 al final del período.
- El gobierno, comprometido también con el empleo, diseñará e implementará mecanismos adecuados para apoyar a las micro y pequeñas empresas en este proceso de ajuste.



II. Dignidad Laboral para Todos y Todas.(Cont.)

Sistema Nacional de Cuidados. Esta iniciativa, de carácter interministerial, apunta a coordinar con perspectiva de equidad de género, intersectorial y comunitaria, diferentes espacios institucionales bajo principios del cuidado como un derecho social y humano, de acceso universal.

Corresponsabilidad Parental. Se recogerán y propondrán un conjunto de medidas legales a fin de avanzar en una real corresponsabilidad parental en las obligaciones familiares.

Espacios Seguros de Trabajo para la Mujer. Se garantizarán espacios de trabajo seguros para las mujeres, identificando como dos ilícitos claramente diferenciables el acoso sexual y el acoso por razón de género, constituyendo ambos violencia de género en el trabajo.



II. Dignidad Laboral para Todos y Todas.(Cont.)

Igualdad de Remuneraciones. Modificar Revisar la ley de igualdad de remuneraciones, la cual a 12 años de su aprobación requiere perfeccionamientos para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en particular en el sector privado.

Trabajo Sexual. Avanzaremos hacia el reconocimiento y la regulación del trabajo sexual, priorizando la protección y el bienestar de quienes se desempeñan en este sector al garantizar sus derechos sociales.

III. Relaciones Laborales Justas

Negociación colectiva Multinivel. La negociación colectiva es un derecho fundamental y nuestro país está en deuda respecto a los estándares internacionales, restringiendo su ejercicio al nivel de empresa, lo que limita su pleno reconocimiento.

Nuestra legislación no se ajusta a la realidad del mercado de trabajo y a la necesidad de trabajadores y trabajadoras y empleadores. Existe una cierta opacidad en los datos, pero se ha establecido que la cobertura de negociación es menor al 18%, a diferencia de los estándares OCDE que alcanza el 70% (Duran y Gamonal, 2019).



III. Relaciones Laborales Justas (Cont.)

- Avanzar hacia una negociación multinivel implica fortalecer los derechos colectivos del trabajo, de manera que exista una relación más equilibrada entre las contrapartes.
- Esto permite conjugar objetivos redistributivos con objetivos de eficiencia económica. En efecto, cuanto más amplios sean los espacios de negociación y mayor la cantidad de materias cubiertas, se puede avanzar simultáneamente en mejoras salariales, en productividad y calidad de vida en el trabajo.
- Dada la trascendencia de esta propuesta y en vistas a que cuente con la mayor legitimidad, será fundamental la opinión de instancias tripartitas como el Consejo Superior Laboral.

III. Relaciones Laborales Justas (Cont.)

- **INICIATIVAS EN TRÁMITE LEGISLATIVO.**

El Gobierno tiene una alta valoración de un conjunto de iniciativas legales que aún se encuentran en trámite tanto en la Cámara de Diputados como en el Senado.

Dichos aportes son complementarios a todo programa de gobierno y serán consideradas para su adecuada tramitación y armonización con la integralidad de las iniciativas ya expuestas.

Las principales iniciativas legales aún en trámite son las siguientes:

III. Relaciones Laborales Justas (Cont.)

- Reducción de Jornada Semanal
- Medidas de Corresponsabilidad Parental
- Sistema de Repartición de Utilidades o Gratificaciones Legales
- Revisión del número de delegados sindicales
- Topes de años en la base de cálculo de las IAS
- Indemnizaciones por fallecimiento del trabajador
- Cupos de empleo en el sector público para personas Trans
- Anonimización de procesos de selección de personal
- Medidas de mejor uso de la jornada de trabajo y contrato por horas

IV. Seguridad Social para Todas y Todos

AGENDA.

- Corto plazo: PGU
- Principios de la reforma estructural de pensiones
- Diálogo social
- Fortalecimiento de la protección de la vida y salud de los trabajadores/as
- Perfeccionamiento de normativa sobre Gobiernos Corporativos de las Mutualidades de Empleadores
- Licencias médicas
- C.C.A.F.

IV. Seguridad Social para Todas y Todos. (Cont.)

Pensión Garantizada Universal

Abordar desafíos de implementación de nuevo instrumento de focalización

Construir nuevo ITF para pasar del 60% al 90% de los grupos familiares de 65 años y más (cambia universo con respecto al Pilar solidario, donde el universo total son todos los grupos familiares)

Dobles pagos: El IPS es el obligado a pagar desde Junio 2022. Aunque la ley estableció la posibilidad de hacer convenios entre el IPS y las AFP/Cías. de Seguro, estas últimas no están obligadas a transferirles los fondos al IPS. Esto es un problema para aprox. 120 mil personas (cálculos IPS) que actualmente cobran presencialmente, ya que deberían cobrar en dos lugares distintos.



IV. Seguridad Social para Todas y Todos. (Cont.)

PRINCIPIOS DE LA REFORMA ESTRUCTURAL AL SISTEMA DE PENSIONES

Nuevo sistema de pensiones, que materialice el derecho a la seguridad social, aumentando las pensiones actuales y futuras de manera sostenible:

- Respeto a los ahorros acumulados, mantienen propiedad individual.
- Mejorar las pensiones de los actuales jubilados que pagaron la transición desde el sistema antiguo al sistema de AFP.
- Legitimidad institucional: para funcionar bien instituciones requieren validación social

IV. Seguridad Social para Todas y Todos. (Cont.)

PRINCIPIOS DE LA REFORMA ESTRUCTURAL AL SISTEMA DE PENSIONES

- Nueva entidad pública autónoma altamente profesionalizada pasa a ser el eje en la administración de los aportes. Mandato de generar buenas pensiones.
- Tripartito: se agrega aporte del empleador (6%)
- Inclusivo y solidario (incorpora elementos de solidaridad inter e intrageneracional, con foco en mujeres y clase media) para compartir riesgos entre los individuos
- Transparente, predecible y comprensible para el afiliado (mantener registro de los aportes personales). Reglas claras de asignación de beneficios
- Sostenible: se debe mantener coherencia entre los aportes y los beneficios del sistema de manera de no generar presiones insostenibles para el erario fiscal
- Trabajo decente e impacto en el mercado del trabajo (gradualidad)

IV. Seguridad Social para Todas y Todos. (Cont.)

DIÁLOGO SOCIAL

Programa: Las reformas de pensiones son complejas técnica y políticamente, razón por la cual se requiere un camino sin atajos. Es importante iniciar cuanto antes un Diálogo Social amplio y una discusión técnica transversal para afinar el diseño de una futura reforma, que permita darle legitimidad y sostenibilidad en el tiempo.

Componentes:

- Tripartito: acompañamiento OIT, incorporando otros actores relevantes como pensionados
- Regional: participación distribuida geográficamente
- Plazos acotados: proceso cuyo sello es la participación social, con tiempo suficiente para recoger opiniones, pero no eternizando el debate
- Paritario

IV. Seguridad Social para Todas y Todos. (Cont.)

PROTECCION DE LA VIDA Y SALUD DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Ejes programáticos:

- Programa de Gobierno del Presidente Boric. Trabajo Decente.
- Compromisos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Actualización de ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
- Creación de un nuevo Estatuto Marco para la gestión preventiva.
- Promoción de la salud mental en los centros de trabajo
- Análisis de brechas para evaluar la ratificación del C. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo.
- Revisión del listado de enfermedades profesionales en materia de salud mental laboral
- Especificación y sistematización de las principales obligaciones de empresas y organismos administradores de la ley 16.744 en materia de prevención de los riesgos psicosociales de origen laboral.

IV. Seguridad Social para Todas y Todos. (Cont.)

GOBIERNOS CORPORATIVOS MUTUALIDADES, CCAF Y LICENCIAS MÉDICAS

- **Gobiernos Corporativos de Mutualidades de Empleadores ley 167.44**
 - Se evaluarán reformas al estatuto orgánico de las Mutualidades del DS (DFL) 285, de 1969, teniendo a la vista proyecto de ley boletín 8573-13.
- **Cajas de Compensación de Asignación Familiar**
 - En función de los contenidos y estructura de la reforma al sistema de pensiones, se deberá evaluar el rol que juegan las CCAF en el nuevo sistema de seguridad social y se deberá modernizar su gestión y perfeccionar las regulaciones a las diversas prestaciones que otorgan, incluidas las prestaciones familiares, crédito social, complementarias y adicionales.
- **Licencias médicas**
 - Se efectuarán las coordinaciones necesarias con el Minsal para que ya sea en el contexto de la reforma integral al sistema de salud y/o en la tramitación del proyecto boletín 14845-11 que modifica la ley N° 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, se garantice un expedito, adecuado y racional uso de las licencias médicas.



Agenda Legislativa

Ministra del Trabajo y Previsión Social
Abril 2022

