



Ministerio del Trabajo y Previsión Social



I. POLÍTICAS MINISTERIALES

La misión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social es estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientados a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones, así como la adecuada canalización de los conflictos, conduciendo los esfuerzos públicos hacia ese objetivo y articulándolos con los sectores sociales cuando corresponda.

La Subsecretaría de Previsión Social, por su parte, tiene como misión es garantizar al ciudadano una vida digna protegida de las contingencias sociales, en el marco del respeto a sus derechos fundamentales; fiscalizar y regular las instituciones públicas y privadas relacionadas al área de la seguridad social, y ejercer un rol subsidiario en aquellas situaciones que la ley así lo contemple.

1. Objetivos institucionales

- a. Proponer y promover la normativa laboral que perfeccione la equidad y cooperación en las relaciones laborales.
- b. Estudiar, difundir y/o dar seguimiento a la aplicación de leyes y otras normativas laborales y a la evolución del mercado del trabajo.
- c. Promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales.
- d. Perfeccionar y fortalecer la gestión interna para que facilite el cumplimiento de la misión.
- e. Asegurar la calidad de vida de las personas al momento de retirarse del mundo laboral, a través del establecimiento y perfeccionamiento de un sistema previsional.
- f. Satisfacer las necesidades de aquellos grupos más vulnerables de la sociedad, focalizando los recursos del Estado con criterios de equidad, eficiencia y justicia social, para cuyo efecto fomenta, difunde, estudia y desarrolla políticas gubernamentales dirigidas al mejoramiento y permanente modernización del sistema asistencial.
- g. Fomentar conductas que prevengan los accidentes y las enfermedades profesionales en el mundo laboral.
- h. Desarrollar y difundir entre los ciudadanos la necesidad de prever, durante la vida laboral activa, mecanismos de protección frente a contingencias como la vejez o la invalidez.
- i. Desarrollar políticas tendientes a generar una red de apoyo para los pensionados adultos mayores y discapacitados, con el objetivo de propiciar su integración plena a la sociedad e incrementar su calidad de vida.
- j. Generar acuerdos internacionales tendientes a facilitar la obtención de una pensión por vejez para aquellos trabajadores, nacionales o extranjeros, que por diversas circunstancias han debido desempeñarse fuera de Chile o de su país de origen.



2. Objetivos estratégicos

a. AGENDA LABORAL

La agenda laboral del Programa de Gobierno es sumamente ambiciosa y responde al objetivo de lograr un Chile de todos, inclusivo y con posibilidades de trabajo decente para todos y todas.

El propósito del programa es realizar importantes cambios a la legislación y a la institucionalidad laboral, creando condiciones para superar las grandes inequidades que aún subsisten en el mercado de trabajo y las grandes dificultades que existen para el ejercicio de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos.

Nivelar la cancha en materia laboral entre empleador y trabajador es un imperativo de justicia, en la medida que gran parte de la desigualdad se construye en el mercado de trabajo; es decir, en la distribución primaria del ingreso. Buscamos revalorizar el rol del trabajo para enfrentar la desigualdad. Avanzar en esta materia es fundamental para construir un Chile más justo, consistente con la concepción del trabajador y el respeto a su dignidad y derechos.

En ese marco, se implementarán políticas en diversas áreas que pueden agruparse básicamente en tres dimensiones: negociación colectiva y fortalecimiento de la actividad sindical; fomento a la participación laboral, y capacitación para el desarrollo y seguro de cesantía.

Los desafíos en materia de derechos colectivos afectan a los tres pilares de la libertad sindical: sindicalismo, negociación colectiva y huelga. Por ello, se busca fortalecer al sindicato como sujeto de la negociación colectiva, lo que implica titularidad sindical en la negociación y regula la extensión de los beneficios de la negociación colectiva al sindicato.

Se trabajará en modificar la estructura de incentivos que hoy, más que fortalecer a los sindicatos e incentivar su crecimiento, produce justamente lo contrario, creando condiciones para una negociación colectiva más técnica e informada, que amplíe los temas de negociación, en beneficio de ambas partes de la relación laboral, y fomentando la libertad sindical y el entendimiento entre las partes en igualdad de condiciones. Para esto es fundamental, también, eliminar la figura del reemplazo en la huelga, que contraviene el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, e impide una negociación efectiva.

En materia laboral, también, se deberá fortalecer institucionalmente la Dirección del Trabajo y la institucionalidad laboral en general, pues en la práctica no se asegura el cumplimiento de los derechos consagrados si no existen instituciones que fiscalicen adecuadamente y hagan cumplir la ley. Del mismo modo, resulta relevante la implementación de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el desarrollo de una cultura de prevención. Se busca, también, asegurar la protección de los derechos de los trabajadores agrícolas y las trabajadoras de casa particular.

En materia de fomento de la participación laboral, se generarán las condiciones para que mujeres y jóvenes accedan a un empleo de calidad, con salarios dignos y protección social. En esta línea se buscará terminar la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres, por lo que se aumentará la fiscalización de la Ley N° 20.348, del año 2009, que estableció en la legislación laboral el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. En este marco, buscando nivelar la participación laboral femenina con los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, se elevará la cobertura del subsidio al empleo femenino, haciéndolo extensivo al 60 por ciento de los hogares de menores ingresos; además, se trabajará en la derogación del artículo 203 del Código del Trabajo y se creará un fondo solidario que financie un sistema



universal de cuidado infantil, entendiéndose que éste es de responsabilidad de toda la sociedad y no puede constituir un desincentivo a la contratación de mujeres. Por último, para aumentar la participación laboral femenina se incorporarán acciones afirmativas para la contratación de mujeres a través del sistema de Alta Dirección Pública.

Por otra parte, el sistema de capacitación vigente en Chile es regresivo respecto de la asignación de recursos e ineficiente en el logro de sus objetivos. Por esta razón, se implementará un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral cuyo propósito será apoyar, con un enfoque integral, a todos quienes tengan problemas de inserción en el mercado de trabajo, poniendo una atención especial en aquellos sectores más vulnerables: las mujeres y los jóvenes, especialmente aquellos que no estudian ni trabajan.

Asimismo, se avanzará en el establecimiento de un salario mínimo que converja gradualmente a un monto que permita superar la pobreza y se establecerá una institucionalidad, con consulta a los actores, que permita la fijación anual del mismo.

b. AGENDA PREVISIONAL

La Reforma Previsional de 2008 implicó importantes avances, como la creación del Pilar Solidario, que hoy beneficia a aproximadamente un millón 200 mil personas y restituye al Estado su rol de garante de la seguridad social. Del mismo modo, se aumentó la cobertura previsional de grupos vulnerables como jóvenes, mujeres y trabajadores independientes, generando condiciones para que el sistema de capitalización individual se dotara de mayor competencia y menores costos para los usuarios, fortaleciendo el Ahorro Previsional Voluntario.

En materia de pensiones, se impulsarán las siguientes medidas:

- Restitución de la Pensión Básica Solidaria, PBS, a aquellas personas que —sin que su situación socioeconómica experimentara cambios relevantes— se les suspendió su pago de durante la administración anterior.
- En una perspectiva de mediano plazo, una vez aprobada la Reforma Tributaria —boletín N°9290-05—, y a partir del momento en que se cuente con los recursos permanentes para financiar nuevos beneficios sociales, se aumentará el monto y cobertura del Sistema de Pensiones Solidarias, buscando que, con ello, los beneficios del Pilar Solidario lleguen también a la clase media.
- Con el objetivo de proteger el patrimonio de los trabajadores y trabajadoras, se fortalecerá a la Dirección del Trabajo en materia de fiscalización del pago de las cotizaciones previsionales y se reforzará a la justicia especializada en cobranza previsional. Por último, se incrementarán los recursos destinados a la educación previsional, buscando que todos los ciudadanos conozcan tanto sus derechos como de sus deberes y puedan ser agentes activos de su futuro previsional, en conjunto con la institucionalidad que vela por ese tema cada vez más importante en un país en rápido envejecimiento.



II. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE EL PERÍODO 2013 A MAYO DE 2014

1. Subsector trabajo

a. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

- Programa Pro Empleo.

El Programa Pro Empleo se enmarca en el objetivo ministerial de facilitar el acceso al trabajo, especialmente de jóvenes y mujeres vulnerables, y tiene por objetivo general promover el empleo y la empleabilidad, a través del diseño, articulación y supervisión de políticas y programas de empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables del país y otorgar una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia.

Los programas en ejecución de Pro Empleo se dividen en dos categorías:

- Fomento a la empleabilidad que incluye los programas de Apoyo al Empleo, Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres, Mejora a la Empleabilidad de Artesanos y Servicios Sociales.
- Empleos de Emergencia, que incluye el Programa de Inversión en la Comunidad.

La cobertura de los programas de empleabilidad en el año 2013 alcanzó a cinco mil 387 personas, mientras que en el programa de empleos de emergencia fue de 19 mil 931 personas —considerándose todas aquellas personas (RUT distintos) que accedieron a un empleo de emergencia, financiado por el programa, por al menos un mes en el año 2013—. De esta forma, la cobertura total del Pro Empleo ese año fue de 25 mil 318 personas, alcanzando una focalización del 90 por ciento perteneciente a los quintiles I y II y donde las mujeres representan el 80 por ciento del total de beneficiarios.

En el período, se ejecutó por primera vez el programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos/as Tradicionales de zonas rurales, que busca incrementar y fortalecer las competencias de empleabilidad de los artesanos y artesanas, preferentemente pertenecientes a pueblos originarios. Su ejecución, en convenio con la Fundación Artesanías de Chile, tuvo una cobertura de 167 personas, con una participación femenina del 95 por ciento.

En términos normativos, se ingresó a tramitación la modificación del Decreto N° 1 de 2010 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que corrige lo dictado por el Decreto N° 79 de 2014 del mismo ministerio, que establecía fechas de término a la permanencia de los trabajadores en el programa, lo que implicaba al cabo de 18 meses expulsar a once mil 88 personas, generando una serie de impactos negativos sobre las tasas de desempleo a nivel local en las distintas comunas en que funcional el programa de inversión en la comunidad.

Programas específicos ejecutados el año 2013

Categoría	Programa / Líneas	Cobertura regional	Cobertura 2013	
Programas de empleabilidad	Apoyo al empleo sistema Chile Solidario (Conaf).	Regiones de Coquimbo, de Valparaíso, del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule, del Biobío, de La Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos.	1.788 (Beneficiarios totales en el año, RUT distintos)	
	Desarrollo de competencias laborales para mujeres Chile Solidario (Prodemu).	Regiones de Coquimbo, de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule, del Biobío, de La Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos y de Magallanes y la Antártica Chilena.	736 (Beneficiarios totales en el año, RUT distintos)	
	Programa mejora a la empleabilidad para artesanos/as tradicionales de zonas rurales.	Regiones de Tarapacá, Atacama, del Libertador Bernardo O'Higgins, de La Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos y de Aysén.	167 (Beneficiarios totales en el año, RUT distintos)	
	Programa Servicios Sociales	regular	Regiones de Antofagasta, de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, del Maule, del Biobío, de La Araucanía y de Los Lagos.	1.566 (Cobertura asignada)
		Chile Solidario Ingreso Ético Familiar	Regiones de Tarapacá, Coquimbo, de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule, del Biobío, de La Araucanía, de Los Ríos, de Los Lagos.	1.130 (Cobertura asignada)
Programas de empleo de emergencia	Inversión en la comunidad	Intendencia	Regiones de Valparaíso y del Biobío 5.749 (Beneficiarios totales en el año, RUT distintos)	
		Sence	Regiones de Arica y Parinacota, de Atacama, de Coquimbo, de Valparaíso, Metropolitana de Santiago, del Biobío, de La Araucanía, de Los Ríos y de Los Lagos. 14.182 (Beneficiarios totales en el año, RUT distintos)	

- Programa Diálogo Social.

En la promoción del diálogo social como herramienta del desarrollo de las relaciones socio-laborales, se efectuaron dos llamados a licitación mediante la Línea Nacional y dos llamados a través de la Línea Regional, con recursos que superaron los 295 millones de pesos, beneficiando a más de quince mil 900 mujeres y 70 mil hombres.

Por otra parte, a través de la escuela de formación sindical, se realizaron 27 cursos con una inversión de 569 millones de pesos, beneficiando a 731 personas en trece regiones del país, y 20 seminarios, con una inversión de 67 millones de pesos y 652 personas beneficiadas.

b. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, SENCE

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un servicio público descentralizado del Estado, que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Tiene representación en las quince regiones del país a través de sus direcciones regionales, además de una Dirección Nacional ubicada en Santiago.

Su misión es contribuir en el logro de mejores condiciones de vida para la población chilena a través de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas, a través de la entrega de formación de competencias técnicas y laborales que aumenten el capital humano de quienes están en el mercado laboral o buscan ingresar a él; y entendiendo las necesidades de las empresas y de los trabajadores; y a través de proveer mejores condiciones de acceso al trabajo, generando mecanismos de encuentro efectivo entre quienes demandan trabajo y quienes ofrecen trabajo. Sence orienta su quehacer a los trabajadores dependientes, a trabajadores por cuenta propia, a micro y a pequeños empresarios.

Es en este contexto que el Sence ejecuta diversos programas de capacitación y empleo para lograr sus objetivos, además de generar los mecanismos necesarios para realizar las fiscalizaciones a empresas y Organismos Técnicos de Capacitación, OTEC, de manera tal de resguardar la adecuada utilización de los recursos públicos que le son transferidos.

Los principales logros del Sence durante 2013 se presentan a continuación.

- Cerca de un millón 87 mil personas fueron capacitadas a través de los distintos programas financiados con recursos propios de Sence y de la Franquicia Tributaria.

Detalle por cada uno de los programas de capacitación

Programas de Capacitación	2013		
	H	M	Total
Franquicia Tributaria	599.293	398.374	997.667
Programa Mujeres Jefas de Hogar	0	1.730	1.730
Programa de Formación en Oficios	11.673	11.026	22.699
Programa de Transferencia al Sector Público	6.881	2.233	9.114
Becas Fondo de Cesantía Solidario	1.611	1.962	3.573
Bono Empresa y Negocio	1.687	3.972	5.659
Bono Trabajador Activo	8.402	7.230	15.632
Becas Laborales	8.382	23.104	31.486
Subtotal Capacitación	637.929	449.631	1.087.560

- Se aumentaron los recursos para el programa Formación en Oficios —formación para el trabajo—, elevando la cobertura de beneficiarios a un 99,6 por ciento, con más de 22 mil personas inscritas en un curso de capacitación y una inversión que supera los 16 millones de pesos.
- En materia de programas de empleo, se benefició a cerca de 406 mil personas, destacándose el aumento del 38 por ciento respecto al año anterior de la cobertura del programa Subsidio al Empleo Joven, beneficiando a más de 185 mil jóvenes.

Programas Formación y Subsidios al Empleo

	2013		
	H	M	Total
Programas de Empleo			
Formación en el Puesto de Trabajo	2.037	2.205	4.242
Formación en el Puesto de Trabajo (Agrícola)	2.137	1.427	3.564
Subsidio al Empleo Joven	87.061	98.199	185.260
Subsidio Empleo Mujer	-	156.496	156.496
Intermediación Laboral	33.201	23.704	56.905
Subtotal Empleo	124.436	282.031	406.467

- En enero de 2014 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que reforma el actual Sistema Nacional de Capacitación en tres ejes principales: traducir el aprendizaje de los trabajadores hacia un enfoque por competencias sustentado en planes formativos, lograr un aprendizaje a lo largo de la vida a través de la certificación de competencias laborales y crear una alianza sistemática y articulada entre actores públicos y privados para que la oferta de capacitación responda a las necesidades de los sectores productivos.

c. DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- En materia de fiscalización, se logró inspeccionar a más de 30 mil empresas, las que representan un 62 por ciento del total de organizaciones fiscalizadas en este período.
- Se focalizaron las fiscalizaciones de oficio en sectores o temáticas de cobertura nacional, tales como agrícola de temporada, construcción, comercio y transporte interurbano y los de cobertura interregional como minero, migrantes, forestal y portuario.
- Respecto a los Programas Nacionales de Fiscalización, destacan los aplicados a los sectores agrícolas de temporada y construcción.
- En relación a los Programas Interregionales, en los que se aplicó un proceso de fiscalización planificado y con una metodología común, destacan el Programa de Fiscalización de Trabajadores Inmigrantes en las regiones de Arica y Parinacota, Atacama, Antofagasta y Metropolitana, y el Programa de Fiscalización a la Minería Metálica, desarrollado en las regiones de Coquimbo, Valparaíso y del Libertador Bernardo O'Higgins.
- El proceso de certificación fue mejorado producto de su inserción al Sistema de Gestión de la Calidad Institucional, principalmente en el registro y análisis de los motivos por los que los usuarios solicitan ayuda o corrección de certificados, traduciendo este análisis en la incorporación de mejoras en las plataformas informáticas y en la instalación de sistemas de revisión previos a la entrega del documento, lo que ha permitido disminuir en un 84 por ciento la cantidad de reclamos referidos a los Certificados de Antecedentes Laborales y Previsionales, entre los meses de septiembre a noviembre 2013.
- En cuanto a los certificados, más de un millón de documentos se solicitaron vía web, lo que representa un 84 por ciento del total.
- Área de relaciones laborales.
 - En coordinación con la línea de fiscalización, se reformularon las mesas de trabajo —56 durante este período— y que abarcaron todas las regiones del



país, involucrando a mil 100 empleadores de las diferentes ramas de actividad económica que declararon infraccionalidad en la lista de auto verificación. Del total de empresas participantes, un 97 por ciento subsanó las infracciones a través de su participación en estas instancias de diálogo social, acreditado a través del Programa de Fiscalización Asistida, entregando cobertura a más de 22 mil trabajadores, con un 31 por ciento de representación de mujeres.

- Se implementó el programa de Buenas Prácticas Laborales, BPL, que contempló la asistencia técnica e investigación exhaustiva mediante una auditoría inspectiva, siendo acreditadas un total de 162 empresas, equivalentes al 90 por ciento de las empresas participantes en este programa.
- Se apoyó el fortalecimiento de las organizaciones sindicales como mecanismo amplio de diálogo social, posicionando al Departamento de Relaciones Laborales como un eje central de la Dirección del Trabajo, para lo cual se desarrolló capacitación y asistencia técnica en materia de negociación colectiva — negociaciones colectivas regladas, en que la parte representante de los trabajadores es un sindicato, excluyendo a los que son representados por grupos— a más de seis mil dirigentes sindicales a nivel nacional, llegando a una cobertura del 29 por ciento de los dirigentes con mandato vigente, de los cuales un 41 por ciento corresponde a mujeres.
- De los mil 566 procesos de negociación colectiva reglada que dieron origen a un contrato colectivo durante el año, se prestó asistencia técnica —al menos, a una de las partes, antes o durante el proceso— al 59 por ciento de los casos.
- Se atendió a 165 comunas a través de actividades de difusión de la normativa laboral en coordinación con el Servicio Nacional de la Mujer, Sernam, dirigidas a beneficiarias del Programa Mujer Trabajadora Jefa de Hogar.
- En conciliación individual, la demanda durante el año sumó 182 mil 698 solicitudes. El número total de reclamos con proceso de conciliación terminados en una o más audiencias ascendió a 106 mil 458, lo que representa 58 por ciento de los reclamos agendados. El 86 por ciento de los procesos tratados y terminados en el período finalizaron con resultado de conciliación total o parcial.
- Se realizaron mil 732 actuaciones en materia de Mediaciones Laborales y Buenos Oficios, entregando cobertura a más de 200 mil trabajadores.
- Se realizaron mil 38 mediaciones por vulneración de derechos fundamentales.
- En materia de trámites en línea, a través del Programa Chile Sin Papeleo, se implementó la digitalización de los trámites de centralización de documentación laboral, el Registro de Contratos de Trabajadores Menores de 18 años y el Registro de Contratistas Agrícolas.

Principales programas de fiscalización realizados en el curso del año 2013

Programas Nacionales		Nº FISC.
1	Programa Nacional de Fiscalización de Actividad Agrícola de Temporada 2011-2012 regiones de Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Lagos, Metropolitana y Los Ríos.	2.210
2	Programa Nacional de Fiscalización del "Cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción año 2013. Todas las regiones.	550
3	Programa Nacional de Fiscalización a Grandes Tiendas.	168
4	Programa Nacional de Fiscalización a empresas de la cadena Ripley.	17
5	Programa Nacional de Fiscalización a Entidades Deportivas del Fútbol Profesional.	12
6	Programa Nacional de Fiscalización a Trabajadores Embarcados.	65
7	Programa de Fiscalización de Transporte de Carga por Carretera, febrero 2013.	92
8	Fiscalización de Mora Presunta	707
9	Elecciones Primarias	1
10	Elecciones Presidenciales	23
11	Elecciones Presidenciales Segunda Vuelta	12
Programas Interregionales		Nº FISC.
12	Programa Interregional de Fiscalización del Sector Forestal Regiones Bernardo O'Higgins, Maule, Biobío, Arauco y Los Ríos.	170
13	Programa Interregional de Fiscalización de Empresas Principales y Contratistas de la Minería Metálica. Regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O'Higgins y Metropolitana.	193
14	Programa Interregional de Fiscalización de Trabajadores Migrantes. Regiones de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Región Metropolitana y Arica-Parinacota.	180
15	Fiscalización de Centros de Cultivo de Salmones en las Regiones de Los Lagos, Aysén y Magallanes	80
16	Programa Interregional de Fiscalización de turismo de invierno en zonas cordilleras en las regiones de Arica y Parinacota, de la Araucanía y Metropolitana.	60
Programas PMG de Género		Nº FISC.
17	Programa de fiscalización de las condiciones de trabajo de mucamas en hoteles.	81
18	Programa de fiscalización con asistencia al cumplimiento de casinos, centros de acondicionamiento físico, centros de llamado y acceso a internet.	150
Programas De Gestión De Riesgos		Nº FISC.
19	Programa Nacional Fiscalización de condiciones de Seguridad y Salud en empresas con accidentes graves y fatales.	103
20	Programa Nacional de fiscalización de informalidad y cumplimiento de jornada de trabajo de trabajadores dependientes de gimnasios.	68
Programas Nacionales Permanentes		Nº FISC.
21	Fiscalizaciones Sector Comercio 2013	2.290
22	Fiscalizaciones Transporte Interurbano de Pasajeros 2013	269
Total		7.501

d. DIRECCIÓN GENERAL DEL CRÉDITO PRENDARIO, DICREP

- Se otorgaron créditos pignoraticios —sociales— por un monto total que supera los 31 mil 500 millones de pesos, beneficiando a más de 195 mil personas, alcanzando las 695 mil operaciones de crédito.
- La focalización de los créditos entregados a los usuarios pertenecientes a los quintiles II y III alcanzó un 58 por ciento.
- En cumplimiento con el rol social de la Dicrep, sumados a los esfuerzos institucionales a través de su *call center*, más de un 96 por ciento de los usuarios pagaron sus créditos en el plazo establecido, evitando el remate de sus prendas.
- El monto promedio entregado a cada persona alcanzó los 89 mil pesos.

2. Subsector previsión social

a. REFORMA AL SISTEMA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Se aprobó la modificación a la Ley Orgánica de la Superintendencia de Seguridad Social N°20.691. Mediante esta ley se modifica la estructura interna de la Superintendencia de Seguridad Social, creándose una Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo el rol de la Superintendencia de Seguridad Social y actualizando sus atribuciones y funciones.
- Se planificó, organizó y coordinó el VI Congreso Iberoamericano de Prevención de Riesgos Laborales, Prevencia 2013, efectuado los días 4 y 5 de septiembre de 2013, en Santiago. El objetivo del congreso fue conocer el estado de avance de la elaboración e implementación de las políticas en seguridad y salud en el trabajo de los países miembros de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- Se elaboró la Memoria del Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, con el objetivo de conocer los avances alcanzados en materia de seguridad laboral en el período posterior a la ratificación del Convenio, en septiembre de 2013.
- Se participó en el Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis, a través de su Comité Interministerial. En este marco —con el apoyo de la OIT y en conjunto con el Ministerio de Salud—, se aprobaron las directrices específicas sobre los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas con riesgos de exposición a sílice.
- Se implementaron las fases I y II del programa de formación en competencias fundamentales en seguridad y salud en el trabajo para el sector de la construcción, ConstruYO Chile. En estas dos etapas se capacitó a más de catorce mil trabajadores y 400 relatores formados en este modelo, tanto para los cursos de trabajadores como de comités paritarios.
- Se realizó la campaña Promoción de una Cultura de Seguridad Laboral. Se publicaron avisos de prensa en diarios nacionales y regionales, frases radiales de cobertura nacional más la red de emisoras ARCHI, gigantografías en estaciones del Metro, carteles monumentales y vallas-calles en Santiago y regiones, lunetas de buses en Santiago y regiones, y publicidad online.
- Se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que moderniza el Sistema de Seguridad Laboral y modifica el Seguro Social contra riesgos y accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



b. EDUCACIÓN PREVISIONAL

- Se efectuó el quinto llamado a concurso del Fondo para la Educación Previsional, adjudicándose 24 proyectos por un total de mil 506 millones de pesos, logrando atender a más de 57 mil 850 beneficiarios directos en todas las regiones del país.
- Se realizaron dos campañas comunicacionales con el objetivo de promover la incorporación a trabajadores independientes al sistema de cotización previsional:
 - Campaña Beneficio de tener previsión para trabajadores a honorarios.
 - Campaña Obligación de cotizar para trabajadores a honorarios.

c. PERFECCIONAMIENTO AL SISTEMA DE PENSIONES Y CESANTÍA

- A través de la Operación Renta 2013, se operativizó la primera fase de incorporación de los trabajadores independientes a honorarios al sistema previsional. En dicha oportunidad —abril de 2013—, 310 mil independientes declararon sus impuestos.
- Siguió en régimen 2012 a 2014 la licitación de cartera para nuevos afiliados al sistema de Aseguradoras de Fondos de Pensiones, AFP, la cual redujo la comisión para los afiliados al sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones desde 1,14 por ciento a 0,77 por ciento para el período, en la administradora de fondos adjudicada.
- Siguió en régimen 2012 a 2014 la licitación del Seguro de Invalidez y Supervivencia, que disminuyó la cotización pasando desde un 1,99 por ciento a 1,26 por ciento para el período julio 2012 - junio 2014.
- La página web www.consultatuscotizaciones.cl recibió más de 380 mil consultas, permitiendo a los trabajadores consultar el estado de pago de sus cotizaciones previsionales tanto en pensiones, salud, accidentes y enfermedades profesionales como en seguro de cesantía.
- Se presentó el proyecto de ley que crea el Seguro Social de Educación Parvularia en niveles de Sala Cuna y Medio Menor, reduciendo en un uno por ciento la cotización del Seguro de Cesantía que el empleador debe pagar actualmente en el marco de la Ley N° 19.728. Lo anterior significó efectuar modificaciones al Código del Trabajo respecto a las normas relativas al derecho a sala cuna establecidas en dicho cuerpo legal.
- Se presentó el proyecto de ley que modifica el Seguro Cesantía, con el objetivo de mejorar la protección económica de los trabajadores afiliados, en aspectos como un aumento del monto de los beneficios económicos del seguro, modificando las condiciones de acceso al mismo.

d. PAGO DE BENEFICIOS PREVISIONALES

- En cuanto al pago de los beneficios previsionales, el sector otorgó los siguientes beneficios durante 2013:

Beneficios Previsionales	
Beneficio Previsional	Número de beneficios otorgados al 31 de diciembre de 2013
Pensiones Básicas Solidarias (1)	587.548
Aporte Previsional Solidario (1)	640.260
Bono por hijo - Madre Beneficiarias (2)	313.196
Bono por hijo - Hijos involucrados (2)	1.167.514
Subsidio a la contratación (3)	10.344
Subsidio a la cotización (3)	292.847
Bono Bodas de Oro (4)	240.659
Eliminación del 7% de cotización de salud a pensionados del Pilar Solidario (1)	758.503
Rebaja del 7% al 5% de la cotización de salud para los pensionados que están en el 4to Quintil (1)	277.348
Incentivo al ahorro previsional voluntario de trabajadores de clase media. Ahorro Previsional Voluntario	(13 de Septiembre) 1.361.264

(1) Beneficios pagados en el mes de diciembre de 2013.

(2) Beneficio acumulado desde entrada en vigencia en julio de 2009 por Ley N° 20.255 del año 2008.

(3) Beneficios pagados durante el año 2013.

(4) Beneficios acumulados desde publicación de la Ley N° 20.506 a diciembre del año 2013.

- Respecto al permiso postnatal parental y aumento de cobertura maternal, durante el año 2013, se otorgó un total de 96 mil 62 nuevos subsidios por permiso postnatal parental, con un gasto fiscal de 127 mil 744 millones.

e. FISCALIZACIONES

- A través de la Superintendencia de Pensiones se realizaron las siguientes acciones:
 - Se realizaron 205 fiscalizaciones estándar a las Administradoras de Fondos de Pensiones, a la Administradora de Fondos de Cesantía y al Instituto de Previsión Social: 88 en ámbitos financieros, 74 operacionales y 43 de beneficiarios.
 - Se ejecutaron 50 procesos sancionatorios: 45 a las Administradoras de Fondos de Pensiones y al Instituto de Previsión Social y cinco a la Administradora de Fondos de Cesantía.
- La Superintendencia de Seguridad Social desplegó acciones de fiscalización presenciales en 86 entidades que supervisa, lo que se plasmó en 100 cometidos de fiscalización; 219 trabajos emergentes o de atención inmediata, referidos a gestiones para resolver presentaciones sobre subsidios no pagados por permisos de postnatal parental, verificaciones de respaldos de cotizaciones previsionales solicitadas declarar incobrables por Cajas de Compensación y Mutualidades de Seguridad de la



Ley N° 16.744, atención de denuncias de irregularidades en distintas entidades y otros cometidos de fiscalización a causa de situaciones extraordinarias detectadas en el transcurso del año, lo que da como resultado la ejecución de 319 cometidos realizados, significando un 96,67 por ciento de ejecución del Plan Anual de Fiscalización.

- Las superintendencias de Pensiones y de Seguridad Social crearon, en forma conjunta, cuatro nuevas agencias en las regiones de Arica y Parinacota, de Atacama, del Maule y de Aysén, destinadas a efectuar acciones de fiscalización y a proporcionar asistencia y orientación a los usuarios en contra de resoluciones emanadas de entidades fiscalizadas.

f. CHILEATIENDE

A través del Programa ChileAtiende, que cuenta con 201 sucursales en todo el territorio nacional, 30 instituciones en convenio con 188 productos disponibles, 95 módulos de atención y cinco vehículos para puntos de atención móviles, se realizó un promedio cercano a 600 mil transacciones en el canal presencial en el segundo semestre de 2013. En materia de atenciones no presenciales tiene más de un millón de transacciones mensuales.

3. Medidas para los 100 primeros días del nuevo gobierno

a. APORTE FAMILIAR PERMANENTE DE MARZO

Se envió y aprobó en el Congreso Nacional la Ley N° 20.743, que transforma el Bono Marzo en el Aporte Familiar Permanente.

Sus beneficiarios forman parte de la población más vulnerable del país que debe enfrentar el alza de los gastos en el mes de marzo y que requiere una ayuda del Estado para dicho propósito. Es permanente, porque, desde 2014, pasa a formar del Sistema de Protección Social del Estado de Chile, convirtiéndose en un paso más en la construcción de un Chile más justo.

Los beneficiarios de esta medida son las personas que reciben el subsidio familiar o la asignación familiar o maternal, los beneficiarios del Ingreso Ético Familiar y quienes mantengan los beneficios del Programa Chile Solidario. El aporte consiste en 40 mil pesos por cada causante de subsidio familiar, asignación familiar o maternal vigentes al 31 de diciembre de 2013, así como cada familia que se beneficie del Programa Chile Solidario o del Ingreso Ético Familiar —también con beneficios vigentes al 31 de diciembre de 2013—, y significa una inversión de 142 mil millones de pesos, aproximadamente. Este bono no constituye remuneración ni renta, ni está afecto a impuestos.

En total, se entregará más de tres millones 540 mil bonos: dos millones diez mil a causantes del Subsidio Único Familiar, un millón 460 mil a causantes de la Asignación Familiar y 70 mil del Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario. Con ello, se beneficiará a más de un millón 600 mil familias

A través de esta iniciativa se repuso también el pago del Bono de Invierno, equivalente a 51 mil 975 pesos, para aquellos pensionados que dejaron de recibirlo, beneficiando a más de 350 mil personas —pensionados del IPS (ex INP), beneficiarios de Pensiones Básicas Solidarias, del Instituto de Seguridad Laboral, de las mutuales de empleadores y del sistema del Decreto Ley N° 3.500 con garantía estatal o con aporte previsional solidario, cuyas pensiones (sumadas) sean iguales o inferiores a 136 mil 434 pesos—, quienes deben tener cumplidos 65 años o más de edad al 1 de mayo de 2014.

b. REVISIÓN Y MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES

Dado el consenso existente respecto a la necesidad de revisar el sistema de pensiones para asegurar una vejez digna y una adecuada protección frente a la invalidez y sobrevivencia, y a la disconformidad de los pensionados con el actual sistema, que no da cuenta de las necesidades y expectativas de las personas en los momentos en que más lo necesitan, se creó una Comisión Consultiva para abordar esta problemática, que sesionó por primera vez el 6 de mayo de 2014.

El objetivo de la comisión —heterogénea, con representación de género y que incorporará también la visión regional— es realizar un diagnóstico con las limitaciones, dificultades y desafíos del sistema de pensiones chileno, de forma rigurosa y responsable, e incorporar las opiniones de organizaciones sociales, representantes del mundo laboral, del mundo empresarial, académicos, técnicos y expertos nacionales e internacionales en la materia.

El mandato es que esta instancia entregue un primer informe en octubre de 2014 y un informe final en enero de 2015, a partir del cual se elaborarán las instancias legales que permitan mejorar el sistema de pensiones.

c. RESTITUCIÓN DE LA PENSIÓN BÁSICA SOLIDARIA A QUIENES PERDIERON EL BENEFICIO

En virtud de la Ley N° 20.255, de Reforma Previsional, promulgada en 2008, se crearon los beneficios del Pilar Solidario, el que, en la actualidad, favorece a más de un millón 233 mil personas, de las cuales la mitad corresponde a la Pensión Básica Solidaria. Sin embargo, durante los últimos años, muchas de estas personas perdieron este beneficio, sin que exista una razón aparente para ello.

Por lo anterior, durante los primeros días del nuevo gobierno, se realizó un catastro de las personas afectadas y se inició el proceso de restitución del beneficio, a quienes corresponda.

Adicionalmente, durante el proceso de revisión se detectó la necesidad de revisar el Instrumento Técnico de Focalización —a través del cual se califica a la persona para acceder a esta pensión—, a fin de que mida eficientemente la condición socioeconómica del postulante y que garantice el acceso al beneficio a quién le corresponde: la población más vulnerable del país.

d. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL PARA 300 MIL MUJERES

Se anunció la implementación de Becas de Capacitación en Oficio para mujeres, con el objetivo de desarrollar las competencias básicas, laborales y de empleabilidad que les permitan lograr una calificación laboral para acceder a mejores oportunidades de empleo y, con ello, a mejores salarios. Se capacitará, en el período 2014–2018, a 300 mil mujeres.

Las beneficiarias del programa son mujeres de 30 a 60 años, pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso —medido por la Ficha de Protección Social o por el instrumento que la reemplace— y que cuenten con una densidad de cotizaciones menor igual al 50 por ciento en los últimos tres años. Es decir, mujeres que han tenido una baja o nula participación laboral.

El pago de la beca se hará directamente a las instituciones que capaciten, sólo por concepto de capacitación finalizada e intermediación laboral. En el caso de que ésta última se considere exitosa, el pago será mayor.

Los programas de capacitación serán de entre 200 y 300 horas y tendrán, además de la capacitación, un componente de intermediación —con excepción de aquellos oficios que conlleven egreso como independiente—. Además, las beneficiarias tendrán una manutención acorde a los niveles que hoy



paga el Sence en programas de capacitación existentes, y se tendrá cuidado especial de levantar información respecto de la oferta de salas cuna que tienen los oferentes de capacitación, para así evitar futuras deserciones de las mujeres durante el período de capacitación.

Durante el segundo semestre se realizará un piloto de capacitación para mil mujeres y el programa estará en régimen a partir de marzo de 2015.

6. Programa de Capacitación en Inserción Laboral y Educacional para 150 mil jóvenes.

Se anunció la implementación de Becas de Capacitación en Oficio para jóvenes, de características similares a la que se entregarán a mujeres, es decir, buscando desarrollar las competencias básicas, laborales y de empleabilidad que les permitan a los jóvenes acceder a más y mejores oportunidades de empleo, insertándose al mercado laboral con mayor facilidad y en empleos de mejor calidad. Se capacitará, en el período 2014-2018, a 150 mil jóvenes y tendrá una sección especial para jóvenes con discapacidad, donde se incluirá a 20 mil en el mismo período.

Los beneficiarios del programa son jóvenes de 19 a 29 años, pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso —medido por la FPS o por el instrumento que la reemplace— y que cuenten con una densidad de cotizaciones menor igual al 50 por ciento en los últimos tres años, es decir, que tengan una baja participación laboral o no pertenezcan a la fuerza laboral.

El pago de la beca a las instituciones que capaciten será por concepto de capacitación terminada e intermediación laboral. En el caso de que esta última se realice de manera exitosa, el pago será mayor.

Los programas de capacitación contemplan entre 200 y 300 horas y tendrán, además de la capacitación, un componente de intermediación, excluyéndose de ésta a los oficios que conlleven egreso como independiente. Los beneficiarios tendrán, asimismo, una manutención que los ayude a asistir al programa y se ofrecerá cuidado infantil para aquellas madres que tengan hijos menores de seis años, para así evitar la deserción de la capacitación.

Para garantizar la cobertura, se promoverá la entrada de dos nuevos oferentes para capacitación: los liceos de educación media técnico-profesionales y las instituciones de educación superior, considerando que cuenten con capacidad ociosa, infraestructura, planta docente y los conocimientos sobre los potenciales beneficiarios como de los sectores productivos.

Durante el segundo semestre, se realizará un piloto de capacitación para mil jóvenes para pulsar la implementación en liceos de educación media técnico-profesional, además de a otros mil jóvenes con discapacidad. El programa estará en régimen a partir de marzo de 2015.

7. MultiRut

Se envió al Congreso Nacional una indicación al proyecto de ley que modifica el concepto de empresa establecido en el Código del Trabajo, con el objeto de terminar con las prácticas abusivas derivadas del uso del MultiRut, que impide a los trabajadores negociar colectivamente con su empleador real.

En este sentido, se buscará el mayor nivel de acercamiento y consenso entre los actores sociales y políticos en torno a una propuesta legislativa que aborde y corrija las prácticas abusivas



derivadas del uso del MultiRut, velando por el resguardo de los derechos individuales de los trabajadores y asegurando que ellos puedan negociar colectivamente, en la misma oportunidad y a través de un mismo proceso negociador, con su empleador real, independientemente de la forma jurídica en que éste haya decidido organizarse.

III. ACCIONES PROGRAMADAS PARA EL PERÍODO MAYO DE 2014 A MAYO DE 2015

1. Información pública y educación ciudadana sobre ejercicio de derechos laborales y previsionales.

Durante el segundo semestre del año 2014, el ministerio, en conjunto con la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Pensiones, diseñará un programa de información pública y educación ciudadana sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, así como de los deberes, en particular el de exigir un contrato formal. Junto con ello, se intensificarán las acciones formativas en el ámbito de la educación previsional.

En ese sentido, se aspira a desarrollar una campaña amplia de información que apunte a relevar la formalidad en el empleo, poniendo el foco en los aspectos de la calidad: un contrato representa protección social y el cumplimiento de obligaciones de ambas partes referidas al trabajo convenido y a las contraprestaciones que el empleador adeuda por ello, especialmente el pago de las remuneraciones, de las cotizaciones previsionales y de salud, así como también el aporte a la Administradora de Fondos de Cesantía y al organismo administrador de la Ley de Accidentes del Trabajo. Es decir, la formalidad del empleo apunta a que no solo se tenga trabajo, sino que ese trabajo sea de calidad y con protección social.

La campaña se implementará durante el primer semestre del año 2015, vinculando las acciones formativas con sindicatos, asociaciones gremiales y organizaciones de la sociedad civil, y tratando de llegar a la ciudadanía en general a través de los medios de comunicación social, impresos y otras herramientas de información y educación.

2. Promoción sindical con financiamiento público permanente y fondos concursables.

Con el objetivo de mejorar el entorno normativo y establecer las condiciones que hagan posible que los actores sociales puedan negociar y establecer acuerdos sobre sus remuneraciones y demás condiciones laborales, así como de fomentar la negociación colectiva, junto con introducir reformas que contribuyan a modernizar y ampliar este proceso, es necesario fortalecer las organizaciones de trabajadoras y trabajadores potenciando el Programa de Formación Sindical existente.

Para tal efecto, se establecerán mecanismos de promoción sindical con financiamiento público permanente y fondos concursables, que permitan a las organizaciones y líderes sindicales tener acceso a fondos de desarrollo y gestión sindical. Asimismo, se pondrá especial énfasis en la sindicalización femenina, los sindicalistas noveles y jóvenes, como en programas de acercamiento de sindicatos a organizaciones de la sociedad civil.



Una de las primeras medidas que se adoptarán en esta materia —durante el primer semestre del año 2014— será focalizar los recursos para la formación sindical, a través del Fondo de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo, en estos segmentos de trabajadores.

Junto con lo anterior, se ha solicitado la asistencia técnica de la OIT para efectos de diseñar un programa de gestión sindical, con financiamiento permanente del Estado, destinado a las organizaciones sindicales o laborales y cuyo objetivo es generar equivalencia para el diálogo social y por esta vía contribuir a mejorar las relaciones laborales en el país a través de un diálogo técnico y propositivo. El diseño de este programa se realizará durante el segundo semestre del año 2014, antes del envío de la Ley de Presupuesto y se contempla su implementación para el primer semestre del año 2015.

3. Ampliación y modernización de la negociación colectiva

El Código del Trabajo establece un proceso de negociación colectiva engorroso y complejo, que no favorece ni facilita el acuerdo entre las partes. Para superar estas deficiencias, se introducirán mejoras y simplificaciones al proceso, otorgando capacidad y autonomía a las partes durante el proceso de negociación.

Los contenidos de esta propuesta apuntan a la simplificación del actual procedimiento de negociación colectiva y su foco principal será ampliar la cobertura de los instrumentos colectivos que rijan las relaciones de las partes. Los estándares de la modificación legal que se propondrán recogerán las recomendaciones de la OIT y tendrán como base los acuerdos alcanzados por los actores sociales materializados en el Acuerdo de Voluntades suscrito por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, y la Confederación de la Producción y el Comercio, CPC, en el año 2012.

Los principales ejes de esta propuesta son:

- a. El reconocimiento a la titularidad sindical.
- b. La simplificación del procedimiento de negociación colectiva.
- c. El establecimiento de un piso mínimo para cada proceso negociador, basado en los límites de contrato o instrumento colectivo vigente.
- d. La ampliación de las materias negociables.
- e. El fortalecimiento de la organización sindical.
- f. El aumento de la información que empleador debe entregar al actor sindical para efectos de negociar colectivamente, estableciendo que la información debe ser completa, verificable y oportuna.
- g. El fortalecimiento del derecho a huelga, armonizando su ejercicio conforme a los estándares internacionales de la OIT.
- h. La regularización de los fueros sindicales, estableciendo para los sindicatos inter-empresas los criterios de proporcionalidad existentes para los sindicatos de empresas.
- i. La promoción del respeto y ampliación de los permisos para el desarrollo de la función sindical.



En este marco, durante el primer semestre del año 2014 se avanzará, con los actores sociales, en la instalación de una instancia de trabajo tripartito, convocada desde el gobierno y con asistencia técnica de la OIT, destinada a formalizar los acuerdos alcanzados sobre esta materia y que, junto con los compromisos contenidos en el Programa de Gobierno, elabore la propuesta legislativa para su posterior envío al Congreso Nacional.

4. Estatuto del Trabajador Agrícola

Se avanzará en un nuevo marco legal que contenga el Estatuto del Trabajador Agrícola de Temporada, que consagre la protección a los trabajadores y trabajadoras del mundo rural y que asegure en el sector el ejercicio pleno de los derechos colectivos del trabajo establecidos en la legislación, amplíe la protección laboral y social para estos trabajadores y desincentive la informalidad y el empleo precario.

Durante el segundo semestre del año 2014, se instalará una mesa técnica y social, de carácter tripartito, destinada a generar las bases para la elaboración del nuevo Estatuto del Trabajador Agrícola, que supere las deficiencias del actual proyecto de ley. El nuevo proyecto será ingresado al Congreso Nacional a fines del segundo semestre o durante el primer trimestre del año 2015.

5. Perfeccionamiento del Pilar Solidario

Con el objetivo de perfeccionar el Pilar Solidario del Sistema de Pensiones, creado en 2008, se trabajará en integrar ciertas mejoras para su fortalecimiento.

- a. Se asociará el Pilar Solidario con programas de protección integral del adulto mayor, que incluyan protección y envejecimiento activo, como medidas destinadas a generar seguridades en los ingresos de los adultos mayores.
- b. Tras la aprobación de la Reforma Tributaria, que permitirá contar con nuevos recursos permanentes equivalentes al tres por ciento del Producto Interno Bruto, PIB, en régimen, se avanzará en cambios paramétricos que aumenten los beneficios y la cobertura del Sistema de Pensiones Solidarias.
- c. Se avanzará en que la Pensión Básica Solidaria de Vejez deje de estar sujeta a los cambios coyunturales en la situación socioeconómica del pensionado una vez otorgada.
- d. Se establecerá que quienes sean beneficiarios de una Pensión Básica de Invalidez, a partir de los 65 años obtengan automáticamente el beneficio de Pensión Básica de Vejez, eliminando el procedimiento actual que obliga a que el adulto mayor deba nuevamente presentar una solicitud y realizar trámites que muchas veces hacen que desista antes de obtener el beneficio.
- e. Se avanzará en hacer extensiva la asignación por muerte a la totalidad de los adultos mayores que tienen Pensión Básica Solidaria y a beneficiarios del Aporte Previsional Solidario con saldo cero en su cuenta individual.

6. Creación de una Administradora de Fondos de Pensiones Estatal

Se enviará al Congreso Nacional un proyecto de ley para la creación de una Administradora de Fondos de Pensiones Estatal, la que debe promover la competencia en el sector y acoger a los trabajadores que pertenezcan a los grupos de menores ingresos, a las mujeres, a los trabajadores independientes y a las personas que trabajan lejos de las grandes ciudades.

7. Perfeccionamiento del Pilar Contributivo del Sistema de Pensiones

- a. Las cuentas de afiliados que no han alcanzado niveles de ahorro para autofinanciar una pensión sin apoyo solidario deberán ser administradas en un fondo de bajo riesgo — Modificación a D.L. N° 3.500, supeditado a conclusiones de mesa de expertos sobre la Reforma al Sistema de Pensiones—.
- b. Para mejorar la cobertura —afiliación, cotización— y ahorro en el sistema contributivo, se revisará la gradualidad de incorporación de los trabajadores independientes —que desde 2008 tienen la obligatoriedad de cotizar a través del pago de honorarios— y de los instrumentos de recaudación que tomen en cuenta la precariedad de sus rentas.
- c. En materia de fiscalización del pago de las cotizaciones previsionales, se fortalecerá a la Dirección del Trabajo, ampliando el monitoreo de metas, revisando el sistema de multas y endureciendo la justicia especializada en la cobranza previsional.
- d. Se reforzarán los mecanismos de Ahorro Previsional Voluntario, APV, para generar una mayor cobertura en la clase media y en los sectores de menores ingresos.

8. Mejoras a la educación previsional

Durante 2014 se ha avanzado en la mejora del Fondo de Educación Previsional, realizando, en el mes de abril, el séptimo llamado a los ejecutores —por más de mil 700 millones de pesos— para que, con una mirada amplia, puesta en el debate ciudadano, se informe y eduque sobre los deberes y derechos dentro del sistema previsional.

Adicionalmente a ello, se tomarán las siguientes medidas:

- a. Se robustecerá el Fondo de Educación Previsional, aumentando los recursos para difusión y educación.
- b. Se desarrollará una política de educación previsional que promueva las instancias de participación y diálogo ciudadano, y que se oriente a la formación de sujetos empoderados en el conocimiento y ejercicio de sus derechos y deberes en materia previsional y de seguridad social.
- c. Se estudiará la introducción de tecnologías informáticas de uso público que reduzcan los costos de tránsito de los afiliados cuando optan por cambiarse de AFP.
- d. Se realizará una campaña comunicacional de difusión con información de derechos y beneficios en materia de seguridad social.

9. Perfeccionamiento del Sistema de Seguridad Laboral

- a. Se avanzará hacia una cultura nacional que prevenga, controle y reduzca los riesgos laborales, implementando una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que incorpore activamente a los actores y modernice la institucionalidad.

Para ello, se harán todos los esfuerzos para dar cumplimiento al compromiso adquirido por el Estado al ratificar el Convenio 187 de la OIT de formular e implementar, tripartitamente, una política y un Programa Nacional de Seguridad y Salud.

- b. Se crearán instancias efectivas de diálogo social tripartito que permitan no solo aprobar la política, sino que también evaluar el funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c. Se impulsarán perfeccionamientos a la institucionalidad de seguridad laboral que sean coherentes con la política, de manera de garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y el establecimiento de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho social de los trabajadores.
- d. Se diseñará e implementará un plan de fiscalización permanente, coordinado entre los organismos fiscalizadores en materias de higiene y seguridad, a efectos de hacer cumplir las normas sanitarias en los lugares de trabajo y aplicar las sanciones respectivas, cuando corresponda.
- e. Se fortalecerá el Programa de Formación de Competencias en Seguridad y Salud de los Trabajadores, para toda clase de trabajadores, actividades económicas y niveles de la organización de las empresas, a fin de proveer a trabajadores y empresarios de las herramientas necesarias para gestionar los riesgos del trabajo.
- f. A través del Instituto de Seguridad Laboral, ISL —cuyo foco debe estar puesto en la seguridad y salud laboral de sus afiliados y afiliadas a través de acciones de prevención destinadas a mejorar la gestión de riesgos y la entrega de servicios de recuperación de la salud y mitigación económica de los daños derivados de los accidentes y enfermedades del trabajo—, durante 2014 se realizarán las siguientes acciones:
 - Se implementará un nuevo Campus Prevención —herramienta digital de educación y asesoría a distancia en prevención de accidentes laborales—, con una asignación presupuestaria de 115 millones de pesos. Con este proyecto se espera mejorar el uso de esta aplicación por parte de los afiliados al ISL, permitiéndoles una mayor cercanía y autogestión en materia de riesgos laborales asociados a su giro, aumentando la cobertura de acción en prevención y la calidad de empresas y trabajadores capacitados.
 - Se focalizarán las capacitaciones presenciales en prevención de riesgos laborales en las empresas prioritarias, los servicios públicos y las trabajadoras de casa particular, para lo cual se dispone de un presupuesto de 450 millones de pesos.

10. Mejoramiento de la atención y los procesos de entrega de beneficios en sector de seguridad social.

- a. El Instituto de Previsión Social, IPS, encargado de administrar una red multiservicios del Estado, recaudar obligaciones previsionales y sociales, conceder y pagar los derechos previsionales y sociales a los ciudadanos, con especial preocupación por los segmentos vulnerables, asegurando el acceso universal, realizará las siguientes acciones durante el período 2014 - 2015:

- 
- Desarrollar un nuevo sistema de concesión, con el objetivo de contar con una plataforma flexible, segura e integrada que evite errores de procesamiento en la concesión, rechazo, suspensión o extinción de un beneficio, con la opción de conceder beneficios en línea para facilitar el acceso a los usuarios.
 - Desarrollar un nuevo sistema de pagos, buscando dotar a la institución de un soporte dúctil, seguro e integrado que impida erratas de procesamiento en el pago de los beneficios que administra el IPS, permitiendo fácilmente el pago de otros organismos del Estado que puedan ser incluidos en las nóminas generadas para los beneficiarios y beneficiarias de la institución.
 - Desarrollar un nuevo sistema de recaudación, que cuente con una base flexible, de confianza e integrada que evite errores de procesamiento al recaudar la información correspondiente a los pagos de cotizaciones previsionales para el IPS, Fonasa e ISL.
- b. La Superintendencia de Seguridad Social, Suseso, cuya misión es regular y 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, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social, durante el año 2014 realizará las siguientes acciones:
- Se fortalecerá la plataforma de atención de usuarios de la sede central, mejorando la infraestructura física y funcional de los espacios presenciales que conforman el sistema integral de atención a usuarios para dar atención de calidad, con una inversión de 174 millones de pesos.
 - Se abrirán dos nuevas agencias, una en la Región de Coquimbo y otra en Región de La Araucanía.
- c. La Superintendencia de Pensiones, cuya misión cautelar que los beneficios y las prestaciones del sistema de pensiones, tanto contributivo como solidario, y del seguro de cesantía sean entregadas a tiempo a sus beneficiarios, así como promover el desarrollo y perfeccionamiento del sistema de pensiones, velando por la adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos que conforman dichos sistemas a través de la generación de un marco normativo adecuado y de una fiscalización basada en la supervisión de riesgos, durante el año 2014 fortalecerá su rol fiscalizador:
- Potenciando el control de la calidad de servicio y la asesoría previsional y financiera a los afiliados.
 - Profundizando la aplicación de la evaluación en base a riesgos para la asignación de los recursos de fiscalización.
 - Enfatizando el control de cumplimiento de los planes de acción comprometidos por los regulados en el marco del modelo de supervisión en base a riesgo.
 - Fortaleciendo el uso de indicadores cuantitativos para la evaluación de riesgo y cumplimiento de los regulados.

Por otra parte, se aplicará una encuesta de calidad de servicio en las comisiones médicas regionales, a fin de que, junto con recoger el sentir de los usuarios, se generen espacios de mejora concreta en sus prestaciones de servicio.

En este mismo sentido, se pondrá en marcha un sistema de soporte que integre a las comisiones médicas regionales y la comisión central, y que modernice y agilice la gestión.