



International
Labour
Office

Decent Work Country Programme

Chile

DECENT
WORK
COUNTRY
PROGRAMME



ACUERDO TRIPARTITO PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO DECENTE

En Santiago, a 6 de noviembre del año 2008, el Gobierno de Chile, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile; la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y; la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina, acuerdan llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente.

El propósito de este Programa es desarrollar en el país un conjunto de políticas y acciones en el ámbito sociolaboral, en el marco de las competencias y mandatos de cada uno de los firmantes.

Esta agenda asume como marco referencial general los componentes constitutivos del concepto de "Trabajo Decente". Este concepto considera el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos; con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo; sin discriminación alguna, e incorpora el Diálogo Social como método fundamental para la formulación de consensos.

El acuerdo es el resultado de un conjunto de experiencias en diversas áreas de política laboral, en las cuales cada una de las partes concurrentes ha venido desarrollando iniciativas relevantes y en las cuales se ha actuado cooperativamente en múltiples ocasiones. En consecuencia, se trata de fortalecer un proceso en curso, y que se desea potenciar en el futuro.

El Programa Nacional de Trabajo Decente, se constituye como una iniciativa tripartita, que marca la voluntad de los actores sociales y el gobierno de priorizar el método del Diálogo Social y la acción conjunta para lograr resultados en materias que corresponden al interés nacional, lo que constituye una demostración de su disposición a enfrentar los desafíos sociolaborales de Chile con una visión de país.

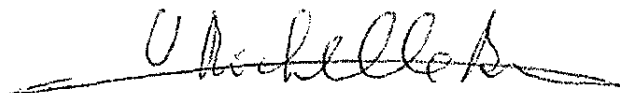
La Agenda que contempla este Programa Nacional de Trabajo Decente, incluye cinco grandes prioridades:

1. Erradicación de Trabajo Infantil conforme a los Convenios 138 y 82 de la OIT;
2. Transverzalizar el tema de género en las políticas de empleo, las políticas de conciliación de trabajo y familia y, en cuanto a equidad de remuneraciones;
3. Promoción del Empleo Juvenil, creando un espacio tripartito de seguimiento de políticas y programas destinadas a este propósito y, aumentando las bases de conocimiento para proponer nuevas iniciativas en la materia;
4. Diseñar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo e implementarla a través de mecanismos tripartitos;
5. Implementar un programa tripartito destinado a la educación, difusión y capacitación en las materias propias de la Reforma Previsional.

Estas cinco materias constituyen prioridades que todas las partes consideran relevantes como propósitos de la política laboral a desarrollarse en el país y, consecuentemente con ello, comprometen todos sus esfuerzos para que los propósitos a que se aspiran en cada una de ellas puedan ser satisfactoriamente cumplidos.

Asimismo, las partes firmantes manifiestan su voluntad que, en la medida de lo posible, continuar ampliando la Agenda Tripartita del Programa Nacional de Trabajo Decente, en la convicción que el Diálogo Social constituye el método más apropiado para la identificación, formulación y aplicación de políticas públicas consensuadas y, por tanto, estables y con una alta base de legitimidad.

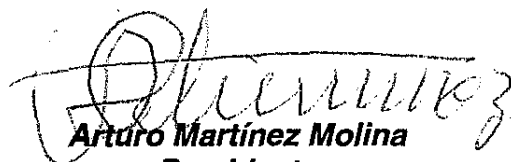
En este acto, los actores mencionados, ratifican su voluntad y compromiso de llevar adelante acciones en las materias concordadas, así como en desarrollar sus mejores esfuerzos para ampliar progresivamente el ámbito del tripartismo y del Diálogo Social.



Michelle Bachelet Jeria
Presidenta de la República



Alfredo Ovalle Rodríguez
Presidente
Confederación de la Producción y del Comercio



Arturo Martínez Molina
Presidente
Central Unitaria de Trabajadores



Osvaldo Andrade Lara
Ministro
del Trabajo y Previsión Social



Guillermo Miranda Rojas
Director
Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina



Programa de Trabajo Decente Tripartito CHILE

1. Introducción

En el mes de julio del 2007, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile y la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina acordaron llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente. Este programa tiene como objetivo desarrollar en el país el concepto de Trabajo Decente *cuya finalidad primordial es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.*

En ese contexto, se están llevando a cabo un conjunto de actividades con el propósito de contribuir a los objetivos de alcanzar mayores y mejores niveles de diálogo social; oportunidades de empleo; modernización de la institucionalidad laboral, y la protección social, tomando en consideración la transversalización de elementos de género.

En el transcurso de la ejecución del Programa, se han desarrollado diversas iniciativas de carácter tripartito. Dada la importancia que reviste la promoción del tripartismo, parece relevante identificar aquellas áreas en las cuales es posible convenir con los actores sociales una agenda que permita su tratamiento conjunto.

Con ese objetivo, la OIT invitó al Ministerio del Trabajo, a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y a la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) a una reunión en el pasado mes de mayo. Durante la misma se analizó en conjunto cuales habían sido las áreas de trabajo de trabajo tripartito donde la cooperación había sido fructífera y que, al mismo tiempo, ofrecían buenas perspectivas para continuar dicha colaboración. Se identificaron 4 áreas temáticas:

- Trabajo infantil
- Género
- Empleo juvenil
- Seguridad y Salud en el Trabajo

2. Antecedentes del trabajo realizado en las cuatro áreas

En materia de **trabajo infantil**, el Comité Nacional Asesor para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, creado en 1996 como instancia tripartita - junto a representantes de la sociedad civil y organismos internacionales - ha entregado directrices y estrategias para la erradicación de este problema. Este Comité, coordinado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en los años 2000 y 2001, elaboró y publicó un Plan de Prevención y Erradicación

Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente en Chile 2001-2010. En esta iniciativa, los organismos se comprometieron explícitamente a la erradicación del trabajo infantil y la protección de las condiciones de trabajo de los adolescentes. Luego en 2007, como una forma de reafirmar el compromiso y hacerlo operativo, se publicó el Plan de Avance para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2006-2010, el cual establece los principales objetivos de acción para esa etapa.

La Comisión Nacional está funcionando periódicamente desde su creación. Desde allí se han impulsado una serie de acciones, programas y proyectos que han permitido ir avanzando en el objetivo propuesto y en el cumplimiento del Plan Nacional. Además, en los últimos años se han constituido los Comités Regionales, para apoyar desde el ámbito local la implementación de este plan.

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil presente en Chile, desde sus inicios ha entregado apoyo técnico para el logro de estos objetivos que abarcan diversos ámbitos como la sensibilización, producción de datos, normas y fiscalización, acciones por grupos de edad y monitoreo, entre otros. También, la Comisión Nacional, con apoyo de OIT, ha participado en la implementación del Plan Subregional para la Erradicación del Trabajo Infantil en los Países de Mercosur y Chile (2002-2005). A partir de éste se realizaron varios encuentros tripartitos entre los países y estudios sobre legislación, monitoreo políticas públicas, entre otros. A esto se suma que desde 2007, OIT ha impulsado, el encuentro de Comisiones Nacionales de la Comunidad Andina. En este marco se ha establecido una hoja de ruta de cooperación entre estos países, los cuales han acordado tripartitamente abordar el problema de trabajo infantil en pueblos indígenas y migraciones.

En materia de **género**, desde la creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades en 1995 se han realizado diversas actividades convocadas conjuntamente por el gobierno, empleadores y trabajadores con el objetivo de promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. La Comisión desarrolló una activa labor hasta comienzos de la década del 2000. Realizó diversos encuentros para discutir propuestas de política para mejorar condiciones de trabajo de las trabajadoras y tuvo un activo rol en las discusiones previas a la adopción del Convenio 183 sobre protección de la maternidad. Desde sus inicios, la Comisión participó además en las reuniones técnicas de la red de Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades del cono sur, que se han realizado regularmente cada dos años con el apoyo de la OIT. Aun cuando la Comisión de Chile dejó de funcionar como tal en el año 2001, una delegación tripartita participó en los encuentros de la red de Comisiones que se realizaron con posterioridad a ese año. Del mismo modo, durante la ejecución en Chile del programa regional “Género, pobreza y empleo” (2003-2004) se constituyó un comité asesor tripartito que dio seguimiento al programa y apoyó la realización de actividades tripartitas.

La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades fue reactivada en 2006, a partir de una iniciativa del Ministerio de Trabajo. En la actualidad funciona de manera regular, con la participación del Ministerio de Trabajo (que ejerce el rol de coordinación) y del SERNAM en representación del gobierno, de la CPC en representación del sector empleador y de la CUT en representación del sector trabajador.

La Comisión participó en el taller de formación e intercambio de la red de Comisiones del Cono Sur que se realizó en Montevideo con el apoyo de la OIT. En esta actividad participaron las Comisiones de Igualdad de Oportunidades de Argentina, Brasil, Chile,

Paraguay y Uruguay. El taller culminó con la elaboración de planes de acción nacional y una estrategia de fortalecimiento institucional.

Las áreas definidas como prioritarias para un plan de trabajo tripartito en Chile en materia de género se enmarcan en los compromisos asumidos tripartitamente en la reunión regional americana realizada en Brasilia en mayo 2006 y plasmada en la Agenda Hemisférica 2006-2015 para el trabajo decente en las Américas. Esta Agenda adopta un enfoque de transversalización de género y establece además un área específica de intervención en política de género, donde se identifican objetivos y metas.

El plan de trabajo para el bienio 2008-2009 enfrenta la oportunidad que implica el hecho que en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 se tratarán los avances y desafíos para lograr la igualdad de género en el marco de la agenda de trabajo decente. De ahí que se incluyen una serie de actividades preparatorias tendientes a evaluar la situación nacional, elaborar recomendaciones y fortalecer las contribuciones de las delegaciones nacionales a la preparación del informe tanto como a su participación durante la Conferencia.

La situación del **empleo juvenil** está determinada por una tasa nacional de desempleo muy superior a la de otros grupos etarios. Entre otras razones esto se debe a que las empresas prefieren contratar a trabajadores experimentados, así como también a las deficiencias del sistema educativo para facilitar la inserción laboral. En particular los alumnos egresados de escuelas técnico-industriales tienen dificultad en encontrar oportunidades para realizar prácticas profesionales que sean de calidad y enfocadas a aumentar las competencias adquiridas en su educación formal. Por lo general, las prácticas ofrecidas por el mercado laboral no responden al perfil académico de los alumnos, no se desarrollan bajo la supervisión de un tutor, ni cuentan con los requisitos de infraestructura mínimos para un mejor aprendizaje.

Por otro lado, existe un déficit en el ámbito de las actitudes personales frente al trabajo. La responsabilidad, el compromiso y en general los valores sociales no están siempre en sintonía con lo que el complejo mundo del trabajo requiere. Los jóvenes que no adopten esas prácticas encontrarán dificultades para encontrar un empleo. Es necesario que las empresas modernas, concientes de su rol social, sean un transmisor de valores para sus trabajadores, clientes y colaboradores.

El Proyecto de Cooperación técnica *Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL)* ha realizado un recorrido técnico con cada uno de los mandantes (Gobierno, sindicatos y empresarios), así como también actividades conjuntas propiciando el intercambio de opiniones y propuestas, y fortaleciendo el diálogo social junto a la bases de un consenso tripartito.

En el mes de marzo de 2007, se desarrolló una ronda de reuniones interiorizando sobre diversos aspectos del proyecto a actores del sector público (MINTRAB, SENCE, INJUV y SENAME), así como también a la CPC y la CUT. En junio del mismo año, tuvo lugar la presentación del Proyecto, en una jornada que convocó a representantes de trabajadores, empresarios, Gobierno y sociedad civil. El proyecto ha realizado avances de los hallazgos de la investigación en curso sobre el análisis de políticas y programas de empleo juvenil. El Gobierno de Chile representado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, manifestó su voluntad de impulsar con decisión el proyecto y sus alcances, exponiendo una visión general de la temática.

Con la conformación del Comité Tripartito de Seguimiento del proyecto PREJAL, con representación del MINTRAB, CUT y CPC, se estableció una institucionalidad tripartita que es el soporte de acuerdos políticos y alianzas técnicas.

Es posible ejemplificar con el MINTRAB la dimensión que tomó la implementación de las jornadas técnicas: a partir de estas, el proyecto propició y dio sustento técnico a la conformación y seguimiento de la Mesa Interministerial de Empleo Juvenil que convocó a 5 ministerios públicos y sus respectivas reparticiones. La dinámica de trabajo, coordinada por MINTRAB con el apoyo del proyecto PREJAL, propició reuniones quincenales entre los meses de septiembre y diciembre del 2007. Este espacio de diálogo de las instancias públicas generó, a través de cuatro comisiones temáticas, informes que incluían análisis y propuestas en áreas tales como: contexto socioeconómico y empleo juvenil, emprendimiento, educación y formación profesional, etc.

En Septiembre se desarrollaron las jornadas técnicas con cada uno de los mandantes y agrupaciones juveniles. De todas ellas, emanaron trabajos conjuntos de coordinación con el objetivo de desarrollar documentos técnicos por cada actor. Posteriormente, en el mes de noviembre, se realizó el Seminario Nacional donde los mandantes tuvieron un rol protagónico en diferentes paneles del programa. En esa oportunidad, los más altos representantes del tripartismo nacional dieron cuenta de los avances que el proyecto propiciara en materias de Diálogo Social y Empleo Juvenil y se presentó la publicación *Trabajo Decente y Juventud: Informe Nacional Chile*. Dicho documento se enriqueció con el aporte del Gobierno, Sindicatos y Empresarios en los meses que duró su elaboración.

Durante el primer trimestre del 2008 las acciones han estado centradas en la publicación de las memorias del seminario nacional, recogiendo documentos técnicos de los diferentes actores y conclusiones que dan cuenta de las condiciones favorables para seguir construyendo instancias de diálogo social.

En lo que se refiere a la **seguridad y salud en el trabajo**, en el caso de Chile se impulsa un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo con ciertos énfasis particulares. En ese sentido, en seguimiento al Convenio de la OIT sobre el Marco de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo núm. 187 (aún por ratificarse) la OIT ha preparado un diagnóstico nacional sobre seguridad y salud en el trabajo que constituye un primer paso en el diseño de una estrategia para la implementación de un Programa Nacional de Trabajo Seguro, desde la perspectiva de OIT.

El fortalecimiento del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo es un tema que ha suscitado gran interés en los actores sociales tripartitos. Así el sector sindical, ha manifestado su particular voluntad por beneficiarse con la profundización de conocimientos en esta materia para poder participar en los espacios de diálogo en forma más activa y con mejor preparación técnica. Se ha dado especial relevancia a la formulación de un programa de seguridad y salud en el trabajo de la construcción y la actualización de la legislación al respecto, con la participación de la Mesa Tripartita de la Construcción – en plena reactivación, actualmente –, para la formulación de un reglamento en la construcción, el cual se encuentra relacionado con la ley de subcontratación vigente desde 2007.

En cuanto a la institucionalidad que rige el ámbito de la seguridad y salud, el Instituto de Normalización Previsional se convertirá en el Instituto de Salud Laboral, competente en la

administración del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecida por la Ley 16.744, para que el Sistema de Riesgos del Trabajo Chileno se fortalezca desde la formalidad hasta la informalidad laboral, desde las grandes hasta micro y pequeñas empresas y desde los amplios colectivos de trabajadores hasta los trabajadores independientes. Esto, con el fin de que funcione como es requerido por parte de las empresas, los trabajadores y el Gobierno, con elementos de solidaridad, equidad, transparencia, economía, responsabilidad social y bienestar integral, haciendo realidad los principios del trabajo decente. Existe la percepción de que se tiene una buena Ley desde el punto de vista compensatorio, tanto en lo económico, como en la reparación de los daños a la salud. Sin embargo los actores sociales comparten la opinión de la debilidad en el campo preventivo, donde se debe mejorar para cumplir con los objetivos del Sistema.

En línea con el fortalecimiento de la institucionalidad, se está trabajando en la materialización de un instrumento de gestión de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a saber, una base de datos nacional para su notificación, registro y prevención, la que estaría bajo la Superintendencia de Seguridad y Salud (SUSESO). Esta viene a suplir la necesidad de centralizar información, en vista de que actualmente se dispone de una multiplicidad de fuentes independientes (a partir de las Mutuales y otras instituciones como la UCYMAT por parte del Gobierno) que no se retroalimentan.

3. Prioridades y resultados a alcanzar

Las prioridades del programa de país tripartito son:

1. Erradicación del Trabajo Infantil
2. Transversalización del tema de género en las políticas de empleo, las políticas de conciliación de trabajo y familia y equidad de remuneraciones
3. Promoción del empleo juvenil a través de estrategias nacionales
4. Diseño de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo

3.1. Erradicación del Trabajo Infantil

Resultado 1: se impulsará la aplicación efectiva de la legislación conforme a los Convenios núms. 138 y 182.

La Ley 20.189 sancionada en el 2007, que regula la admisión al empleo de personas menores de edad y reafirma el cumplimiento de la obligación escolar, se ajusta a los compromisos asumidos al ratificar los convenios 138 y 182 de la OIT. Así, por ejemplo, las personas menores de 18 años y mayores de 15 podrán celebrar contratos de trabajo previa acreditación de haber culminado la educación media o encontrarse cursando ésta o la educación básica, junto con la autorización legal de padre, madres, abuelos o tutor según corresponda. Además, la ley señala taxativamente que los trabajadores indicados no podrán desarrollar labores por más de 30 horas semanales durante el período escolar, superando un vacío que en esta materia tenía la regulación anterior.

Esta normativa a su vez permitió la incorporación de un listado de trabajos peligrosos, tal como quedó establecido en el Decreto Supremo N° 50. Este contiene el detalle de las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de las personas menores de dieciocho años, que impiden celebrar contratos de trabajo con éstos. Asimismo, dispone medidas especiales de protección y prevención para las personas menores sujetas a una relación laboral. Este Decreto

establece, además que cada 2 años se revisará este listado. Esto significa que antes de septiembre de 2009, debería estar realizada esta tarea y las modificaciones que se incorporen (en caso de existir) deberían estar aprobadas tripartitamente.

Estas adaptaciones son un importante avance para el país, para lo cual requieren su aplicación efectiva. Con este objetivo se propone realizar acciones de difusión de estas normativas a través de talleres y encuentros para profundizar sobre las medidas que se deben tomar para velar por el cumplimiento de ésta y establecer el rol que le corresponde a cada una de las organizaciones en esta materia. Además, se sugiere llevar a cabo procesos de revisión del listado para que en caso de incorporar cambios sean ratificados en forma tripartita.

Resultado 2: Elaborar recomendaciones de estrategias para abordar el problema de trabajo infantil en pueblos indígenas y el originado por procesos migratorios.

El trabajo infantil en el ámbito de los pueblos indígenas, por su especificidad, requiere un tratamiento particular. Las iniciativas dirigidas a prevenir y erradicar el trabajo infantil en éste ámbito deben ser consultadas con las organizaciones para que sean culturalmente apropiadas y contribuyan al fortalecimiento de sus derechos.

Por otra parte, hace aproximadamente 10 años que la comunidad Andina vive un proceso migratorio de especial relevancia y de imprevisibles efectos económicos, sociales y culturales que incide en el trabajo infantil y adolescente.

Reconociendo la importancia de ambos temas, a nivel regional y de países Andinos, la OIT está trabajando en conjunto con actores claves en la elaboración de estrategias comunes para abordar estos problemas. Hasta la fecha se han realizado dos encuentros regionales tripartitos (marzo y abril 2008, respectivamente) y se cuenta con un documento conceptual y una hoja de ruta para la implementación de acciones en la materia.

Por este motivo, se propone desarrollar algunos encuentros y talleres con el Comité Nacional que permitan evaluar las propuestas realizadas a nivel regional y desarrollar estrategias para la implementación de éstas en Chile.

3.2. Transversalizar el tema de género en las políticas de empleo, las políticas de conciliación de trabajo y familia y equidad de remuneraciones

Resultado 1: Formular recomendaciones de política para contribuir a aumentar la participación laboral y las tasas de ocupación de las mujeres y mejorar la calidad de sus empleos

En la actualidad se encuentra en ejecución el proyecto “Políticas de empleo para la igualdad de género y raza” en los cinco países del Cono Sur, con financiamiento del gobierno español. El mismo tiene por objetivo fortalecer las capacidades de los Ministerios de Trabajo y actores sociales para transversalizar la perspectiva de género en las políticas de empleo. En el marco de este proyecto se realizó un taller bipartito y se ha programado la realización de un taller tripartito a fin de presentar un estudio sobre políticas de empleo para la igualdad.

La OIT además ha realizado un diagnóstico sobre el conjunto de programas de empleo que se ejecutan en Chile, y ha realizado un análisis de ellos desde una dimensión de género. Este estudio será publicado en junio y será presentado en un seminario tripartito.

El resultado de ambos talleres constituirá un insumo importante para el plan de trabajo de la Comisión Tripartita en materia de empleo.

Resultado 2: Formular recomendaciones de políticas de conciliación para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, para una efectiva implementación.

El próximo informe regional temático para el cumplimiento de las metas establecidas en la Agenda Hemisférica tratará el tema de trabajo y familia. En este marco, se están realizando diversos estudios destinados a analizar el marco legal y de políticas y los costos que la falta de éstas representa para los derechos de las trabajadoras, la productividad de las empresas y el bienestar de la población en su conjunto, particularmente de los niños, niñas y otros miembros que requieren del cuidado en la familia.

Se están programando reuniones técnicas de discusión de los resultados preliminares de los estudios en Chile, a ser realizadas durante el segundo semestre de 2008 a fin de incorporar las recomendaciones de los actores sociales en la elaboración del informe regional (Chile ha ratificado el Convenio 156 en 1994). Este, a su vez, será presentado en el primer semestre de 2009 en un seminario nacional.

Resultado 3: Formular recomendaciones de políticas de promoción de equidad de remuneraciones y avanzar en su implementación efectiva.

En la actualidad se están realizando estudios sobre las tendencias en materia de ingresos de hombres y mujeres, las brechas de género y los factores asociados a discriminación de dichas brechas. Se intenta establecer patrones de comportamiento, asociando la evolución de las brechas con los procesos de reestructuración productiva y la creciente educación de las mujeres. Se están realizando, además, estudios sobre el marco legal frente a las observaciones formuladas por el Comité de Expertos sobre la persistencia de discriminación en este ámbito en Chile (Convenio 100 ratificado en 1973). Estos estudios darán lugar a una publicación, en la cual se abordará el fenómeno de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres como uno de los problemas que el país debe resolver para lograr mayores niveles de equidad y productividad.

Se ha programado además una serie de talleres y seminarios, destinados a debatir aspectos técnicos de las metodologías para el cálculo del valor de las ocupaciones sin sesgos sexistas, y para conocer experiencias internacionales en materia de promoción de igualdad de remuneraciones. Se ha programado un seminario para conocer la experiencia de la política de igualdad salarial de Canadá y se realizará un seminario internacional para debatir sobre experiencias tanto en materia legal y política voluntarias a través de acuerdos entre empleadores y trabajadores, de promoción de igualdad de remuneraciones.

3.3. Promoción del empleo Juvenil

Resultado 1: Crear un espacio tripartito de concertación, diálogo y seguimiento sobre políticas y programas de empleo juvenil.

En las conclusiones derivadas del seminario nacional tripartito, realizado en noviembre del 2007, se acordó trabajar con base en el borrador presentado el Proyecto, con la idea de constituir un marco general. Una segunda parte del texto debería tratar de definir un acuerdo

de los mandantes sobre la creación de un espacio tripartito de concertación, dialogo y seguimiento sobre la cuestión, políticas y programas de empleo juvenil.

Con ese objetivo, PREJAL se ocupará de recabar las ponencias y/o intervenciones de los mandantes en el seminario tripartito y que complementarían la totalidad del documento que se quiere producir, junto al texto de conclusiones mencionado anteriormente como parte final del mismo. Asimismo, se encargará de terminar de definir el texto de conclusiones y el resto de aspectos relacionados con esta publicación.

Resultado 2: Se cuenta con mayores insumos y bases de conocimiento para proponer políticas de empleo juvenil efectivas.

Atendiendo a una demanda compartida por los tres actores, gobierno, empresarios y sindicatos, en el segundo semestre del 2008 se prevé realizar una investigación sobre la territorialidad y el empleo juvenil. El análisis de la territorialidad estará centrado en la promoción del trabajo decente para los jóvenes. Resulta particularmente pertinente el desarrollo local ya que conjuga nuevos entramados en el tejido productivo posibilitando, en muchas ocasiones, la creación de nuevos yacimientos de empleo en base a las posibilidades que se presentan a nivel micro de mercados laborales acotados. La investigación explorará como interactúan los niveles nacional, regional y local desde la oferta de programas, junto a la intervención de los actores claves (Ministerio del Trabajo, empresarios y sindicatos).

3.4. Diseño de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo

Resultado 1: Diseñar una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de un acuerdo tripartito y comenzar su implementación.

El diagnóstico nacional sobre seguridad y salud en el trabajo elaborado por la OIT será sometido a un proceso de consulta tripartita para llegar a establecer una política nacional de amplio consenso y sostenible a largo plazo. El objetivo de alcanzar una política nacional consensuada responde al interés de promover un medio ambiente de trabajo más seguro y saludable, mediante la adopción de un enfoque sistemático de gestión, el desarrollo de programas relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, y el mejoramiento progresivo del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo.

Considerando la magnitud del sector de la construcción y su exposición a los riesgos del trabajo se continuará dialogando para llegar a formular un programa de seguridad y salud en el trabajo específico para este sector en el marco de la Mesa Tripartita de la Construcción.

Resultado 2: Desarrollar y poner en funcionamiento un instrumento de gestión electrónico centralizado para el registro y notificación de accidentes del trabajo.

Se ha definido la voluntad de diseñar un software para centralizar la información relativa a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de forma de poder brindar un mejor servicio a los trabajadores, así como disponer de información más confiable para el desarrollo de políticas públicas. La OIT ha prestado asistencia técnica para el diseño del mismo y se espera entregar el producto así como la debida capacitación a los funcionarios que lo utilizarán en el correr de 2008.

Resultado 3: Capacitar en materias de seguridad y salud a instancias gubernamentales, sindicales y de empleadores.

La formación en materia de seguridad y salud también se inscribe en los requerimientos del gobierno para su personal de la Inspección del Trabajo, en particular en la formación de formadores, de manera que se ha previsto prestar asesoría por parte de la OIT para irradiar conocimiento de acuerdo con un diseño específico, acotado al modelo chileno. Para ello se utilizarán materiales de formación de la OIT, adaptados al caso. Se prevé extender poco a poco esta formación para dejar arraigado en forma sostenible una manera de abordar la problemática de la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Programa de Educación Previsional Tripartito
en el marco del Programa de Trabajo Decente Tripartito
CHILE

1. Introducción

En Chile está en marcha la Reforma Previsional (Ley N° 20.255) aprobada por el Congreso en enero de 2008 y promulgada por el Poder Ejecutivo en marzo del mismo año.

Esta Reforma constituye las bases de un sistema de pensiones dotado de legitimidad social y política, que entrega protección social efectiva a toda la población, independiente de las oportunidades que hayan tenido durante su vida activa, refuerza el carácter solidario del sistema, amplía su cobertura, supera o atenúa las discriminaciones de género y establece un nuevo marco institucional que posibilita una gestión del sistema coherente, articulada y eficiente.

Es así que los principios generales que informan esta Reforma son el reconocimiento y consagración de derechos sociales fundamentales para hombres y mujeres; la constitución de un sistema de beneficios basado en el principio de la solidaridad y equidad intergeneracional; el rol público del Estado en la institucionalidad del sistema de pensiones; el perfeccionamiento de la industria de administradoras de fondos de pensiones; la generación de mecanismos institucionales orientados a generar mayor competencia en precios y el fortalecimiento de la gestión y colaboración público-privada en la información, provisión y administración de prestaciones, beneficios y servicios previsionales.

Esta Reforma representa una revisión profunda y transformadora del actual sistema de pensiones, dando origen a un nuevo arreglo social en el ámbito de la seguridad social.

En el marco de la implementación de la reforma provisional, la OIT ha sido requerida para aportar asistencia técnica a la Subsecretaría de Previsión Social, dado que la ley establece que es esta instancia gubernamental la encargada de su implementación y al mismo tiempo, del diseño de determinadas políticas públicas en la materia.

Para ello, la OIT ha suscrito un Convenio de Asistencia Técnica con el objetivo general de contribuir al aumento de la cobertura de seguridad social a través de la profundización de una Cultura Previsional, especialmente orientada al conocimiento y empoderamiento de los derechos y deberes previsionales por todos los ciudadanos.

La Reforma Previsional se implementará en dos etapas, la primera en torno a los beneficios del pilar solidario y la segunda en relación al llamado pilar contributivo.

En relación a la segunda fase, ésta abordará la nueva cobertura que la Reforma establece, es decir la ampliación de su cobertura mediante la incorporación de trabajadores independientes, autónomos y de jóvenes hasta los 35 años. De la plena incorporación de las trabajadoras de casa particular y del ahorro voluntario bipartito acordado en la negociación colectiva.

Para el éxito en la implementación de esta segunda fase, es necesaria la construcción de una estrategia de trabajo conjunto con las respectivas organizaciones gremiales que agrupan a los potenciales beneficiarios (sindicatos de trabajadores independientes para su incorporación al sistema, sindicatos de empresa para la negociación colectiva, organizaciones juveniles para jóvenes en búsqueda del primer empleo); así como también con las organizaciones gremiales que representan a los empleadores de grandes y pequeñas empresas que emplean a los nuevos beneficiarios.

Esta dimensión de trabajo tripartito y de diálogo social, contribuirá a la construcción de la cultura previsional que Chile necesita para el éxito de la Reforma.

2. Objetivo del Programa Tripartito

Desarrollar acciones de cooperación permanente, de carácter tripartito o bipartito, que tengan como propósito contribuir conjuntamente a crear una Cultura Previsional, especialmente orientada al conocimiento y empoderamiento de los derechos y deberes previsionales por todos los ciudadanos.

3. Actividades del Programa Tripartito

Programa educativo, difusión y capacitación de la Reforma Previsional:

- a) Desarrollar acciones de capacitación, tripartitas o bipartitas o de cada organización, de carácter nacional, regional y/o comunal, con la asistencia técnica de OIT, orientadas a los usuarios/beneficiarios de ella y a los dirigentes gremiales y sindicales involucrados en su difusión.
- b) Elaborar material educativo, de carácter tripartito, bipartito o de cada organización, con la asistencia técnica de OIT, que difunda los beneficios y procedimientos asociados a la reforma previsional. Dicho material deberá abordar los distintos usuarios, según los beneficios legales establecidos, desde la perspectiva de la o las organizaciones que lo difunden.
- c) Implementar campañas educativas, de carácter tripartito, bipartito o de cada organización, con la asistencia técnica de OIT, que difunda los beneficios de la reforma e invite a los nuevos cotizantes a incorporarse al sistema. Dichas campañas deberán abordar los distintos usuarios, según los beneficios legales establecidos, desde la perspectiva de la o las organizaciones que lo difunden.

4. Contribución de las organizaciones gremiales y sindicales

Para el desarrollo de las actividades enunciadas en este programa, la Confederación de la Producción y el Comercio y la Central Unitaria de Trabajadores contribuirán con sus capacidades técnicas y con la infraestructura propia y de sus asociados que se encuentre disponible para tal efecto.