
CAPÍTULO 9

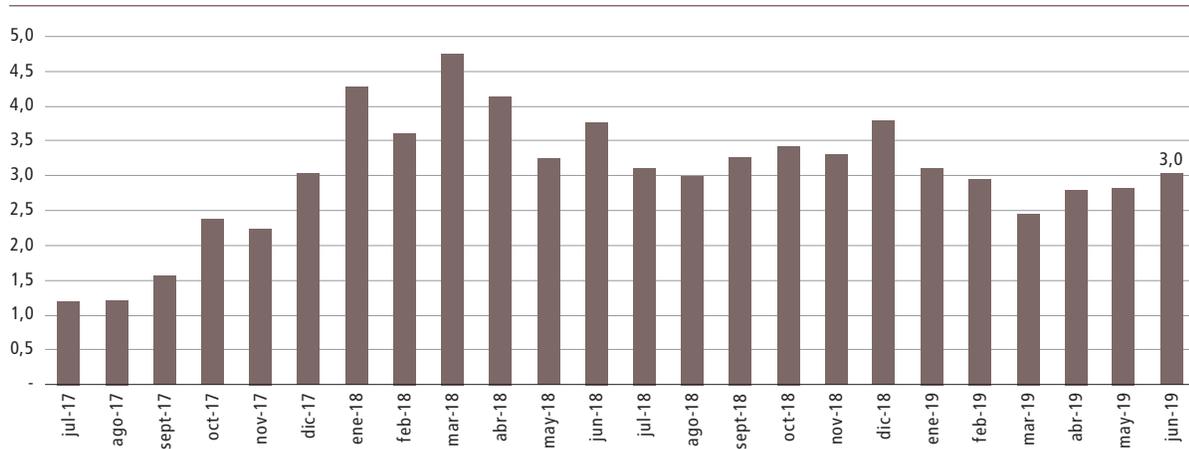
Políticas Laborales

DIAGNÓSTICO DEL MERCADO LABORAL CHILENO

Según los datos de mediados de 2019, el mercado laboral esboza algunos síntomas de recuperación, con el empleo dependiente aumentando 3,0%¹ y con salarios reales creciendo en torno a 2,3% en 12 meses² (Figuras 9.1 y 9.2).

FIGURA 9.1

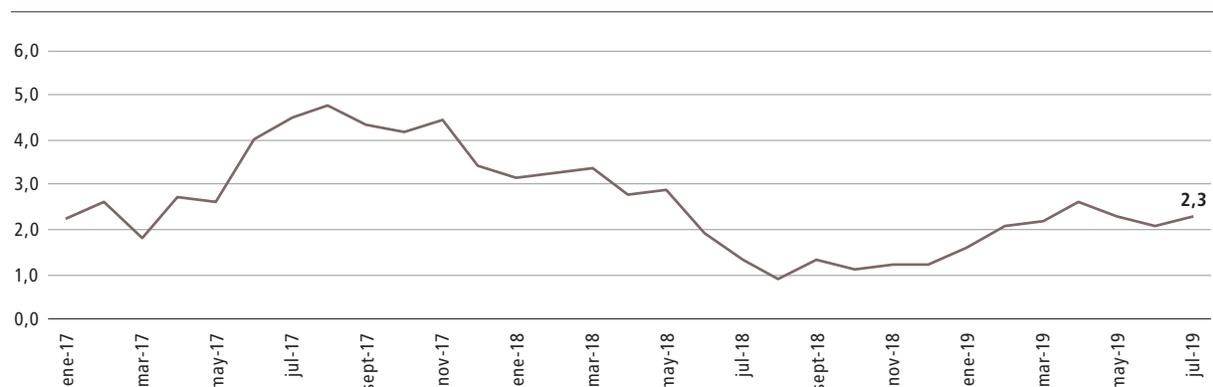
Creación de empleo en 12 meses (%)



Fuente: Superintendencia de Pensiones, junio 2019.

FIGURA 9.2

Variación porcentual en 12 meses del IRR (Base 2016=100)



Fuente: INE, julio 2019.

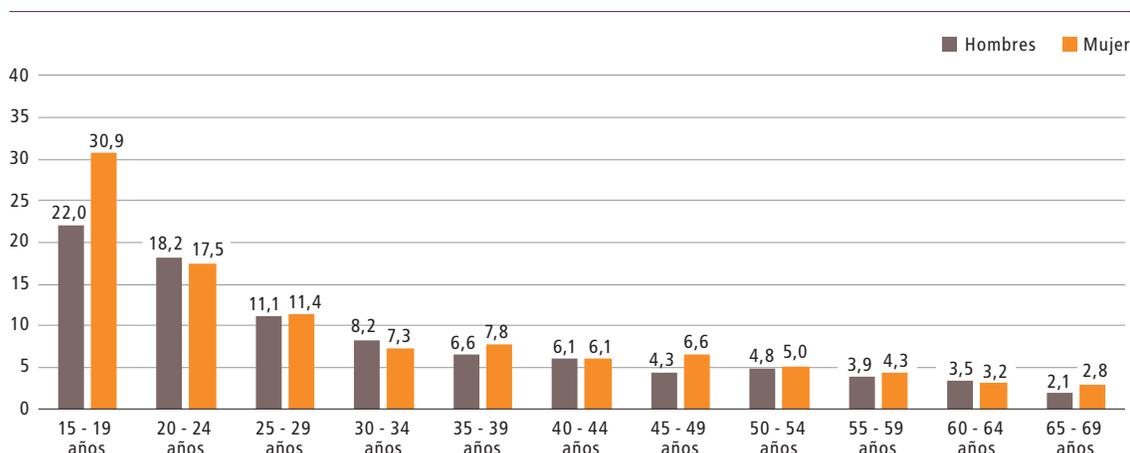
1 Según los datos de la Superintendencia de Pensiones a junio de 2019.

2 Índice de Remuneraciones Real (IR) e INE (2019). Boletín Estadístico: Índices de remuneraciones y costo de la mano de obra, Instituto Nacional de Estadísticas, Santiago de Chile. Disponible en [https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/ricmo/2019/espanol/boletín-índices-de-remuneraciones-y-costo-de-la-mano-de-obra-\(ir-icmo\)-julio-2019.pdf?sfvrsn=8cb35fd2_6](https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/ricmo/2019/espanol/boletín-índices-de-remuneraciones-y-costo-de-la-mano-de-obra-(ir-icmo)-julio-2019.pdf?sfvrsn=8cb35fd2_6).

Así, la tasa de desocupación se ubicó en 7,2% en el trimestre móvil mayo-julio de 2019. Esta tasa de desocupación se descompone en 6,8% para hombres y 7,6% para mujeres. Dicha brecha de género se hace más evidente a edades tempranas: el desempleo masculino entre 15-19 años alcanza un 22% mientras que el femenino supera el 30,9% (Figura 9.3).

FIGURA 9.3

Tasa de desocupación según sexo y edad (%)

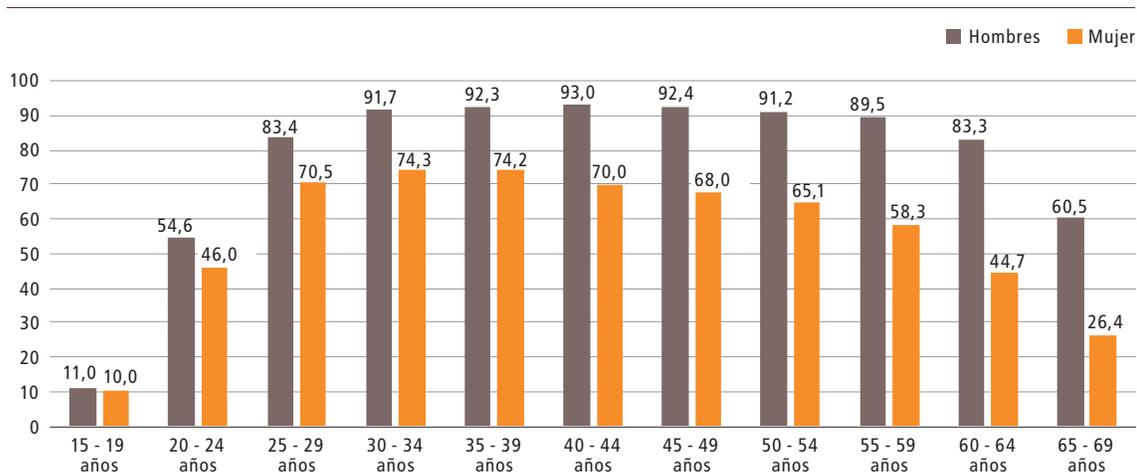


Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2019.

La brecha de género también se observa en la participación laboral. En efecto, la tasa de participación actual es 59,4%, descomponiéndose en un 69,5% para hombres y un 49,5% para mujeres. Estas tasas de participación, a su vez, varían según el tramo etario de la población (Figura 9.4).

FIGURA 9.4

Tasa de participación laboral según sexo y edad (%)



Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2019.

En este escenario, el Gobierno ha estado trabajando en una serie de reformas durante su gestión, logrando ingresar al Congreso durante 2018 y en lo que va de 2019 una serie de proyectos que apuntan a modernizar y dinamizar el mercado laboral, con la finalidad de disminuir el desempleo (en especial de aquellos grupos más vulnerables como los jóvenes), disminuir las brechas de género y/o por edad, que se observan en el mercado laboral chileno, mejorar los salarios, entre otros objetivos.

Considerando lo anterior, el Ministerio de Hacienda, en conjunto con los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, ha elaborado e ingresado al Congreso Nacional una serie de iniciativas, entre las cuales destacan:

- a. Proyecto de Ley de Modernización Laboral: adaptabilidad, inclusión, protección del empleo y nuevas formas de contratación.
- b. Proyecto de Ley que Moderniza la Franquicia Tributaria del Servicio Nacional de Empleo (SENCE).
- c. Proyecto de Ley de Sala Cuna Universal para Madres Trabajadoras.
- d. Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia.
- e. Proyecto de Ley que Regula la Cotización de Trabajadores Independientes.
- f. Proyecto de Ley que Reforma el Sistema de Pensiones.
- g. Proyecto de Ley que Moderniza la Dirección del Trabajo y Fortalece su Ley de Planta.
- h. Proyecto de Ley que actualiza el Código del Trabajo en materia de Documentos Electrónicos Laborales.

APOYO EN EL DISEÑO DE POLÍTICAS LABORALES

Modernización Laboral: Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación

Antecedentes

La creación de más y mejores empleos es una de las principales preocupaciones de este Gobierno. Dicho objetivo no consiste solo en dinamizar el mercado laboral y aumentar los puestos de trabajo disponibles, sino que también en que dichos trabajos sean dignos, seguros, estables e inclusivos, y que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Chile ha experimentado transformaciones profundas en la última década. La automatización de los procesos productivos, la irrupción de nuevas tecnologías, la paulatina incorporación de las mujeres al trabajo, el aumento de la cobertura de la educación técnico profesional, el envejecimiento de la población, la migración y el cambio climático son muestras patentes de aquello, y resulta evidente la necesidad de adecuar la legislación a esta nueva realidad. En ese sentido, es altamente probable que los empleos actuales no serán los empleos del futuro. Es fundamental anticiparse a dicha realidad, dado que de ello dependerán las posibilidades de abordar estos nuevos desafíos y, en consecuencia, gozar de un mercado laboral de calidad, inclusivo y seguro.

Objetivo

El 14 de mayo de 2019 se presentó, dentro del marco de la Agenda de Modernización Laboral del Gobierno, el Proyecto de Ley de Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación. Este proyecto contiene una serie de modificaciones al actual Código del Trabajo en materias tales como:

- a. Establecer jornadas de trabajo adaptables que fomenten la conciliación trabajo y familia y mejoren la calidad de vida.
- b. Contribuir a la inclusión y fomento de mayor participación formal en el mercado laboral, especialmente de personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes y egresados de recintos penitenciarios, entre otros.
- c. Garantizar un mercado laboral que dignifique a la persona, entregando los resguardos necesarios para proteger el trabajo infantil.
- d. Modernizar la legislación laboral con miras en la transformación digital y tecnológica que actualmente están experimentando los procesos productivos.

Actualmente, el proyecto se encuentra en su primer trámite constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

Modernización de la Franquicia Tributaria SENCE

Antecedentes

Al igual que el Proyecto de Ley de Adaptabilidad referido anteriormente, el Proyecto de Ley que Moderniza la Franquicia Tributaria SENCE busca la creación de más y mejores empleos, así como potenciar la capacitación de los trabajadores ante un mundo en el cual el rol de la automatización y digitalización crece progresivamente. Dada su relevancia, se incluyó el proyecto de ley como la segunda iniciativa dentro del marco de la Agenda de Modernización Laboral del Gobierno para luego ser ingresado al Congreso el 20 de marzo de 2019.

Objetivo

El proyecto de ley contiene una serie de modificaciones a la franquicia tributaria SENCE, dentro de las cuales destacan:

- a. Aumentar la pertinencia y calidad de la capacitación con incentivos correctos, para maximizar el impacto en la empleabilidad de los usuarios. Dentro de estos cambios destaca: el crédito por gasto efectivamente efectuado en capacitación en lugar del crédito por aporte, copago del 20% por parte de las empresas, introducción de empleabilidad (y no solo asistencia como es actualmente), entre otros cambios.
 - b. Facilitar la entrada de actores de mejor calidad al mercado de la formación en la empresa. En este punto, el proyecto propone la creación de un nuevo programa de Fondos Concursables. Se espera que
-

la mayor calidad de los cursos incrementa la empleabilidad de quienes participan en ellos de 34,6% a 57,8%, un año después de implementada esta iniciativa.

- c. Favorecer la inserción laboral de personas que se integran a la empresa a través de la figura del precontrato. Se estima que la extensión del precontrato planteada en el proyecto de ley (pasar de los actuales dos a cuatro meses), incrementará al doble el número de capacitaciones de mayor duración (superior a 200 horas), las cuales resultan frecuentes en la industria pesada.
- d. Mejorar las competencias laborales de trabajadores de micro, pequeñas y medianas empresas contratistas.
- e. Mejorar la regulación general de la capacitación, su fiscalización y control.

Actualmente el Proyecto está siendo discutido en particular en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Sala Cuna Universal

Antecedentes

Actualmente, el Código del Trabajo estipula que empresas de 20 o más trabajadoras tienen la obligación de proveer el servicio de sala cuna para madres con hijos entre seis y 24 meses. Dicha política puede concebirse como una especie de impuesto o traba al trabajo de la mujer, considerando que es, en parte, responsable de las brechas de participación y de salarios entre hombres y mujeres.

Objetivo

El proyecto de ley presentado en agosto de 2018, y que actualmente se encuentra en discusión en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, elimina la condicionante de 20 o más trabajadoras, con lo cual todos los hijos e hijas de madres trabajadoras tendrán derecho a acceder a sala cuna. De este modo, el Proyecto busca eliminar la discriminación arbitraria que existe entre mujeres que tienen empleo en empresas de 20 o más trabajadoras versus aquellas que lo hacen en empresas de menos de 20 trabajadoras. Adicionalmente, al estipular que el financiamiento provendrá de una cotización de 0,1% del salario por parte de los empleadores, se elimina la discriminación existente entre hombres y mujeres, disminuyendo el desincentivo a contratar mujeres. Con ello se busca fomentar la participación laboral de las mujeres, que ahora podrán dejar a sus hijos con el cuidado requerido mientras trabajan. También se busca promover el principio de corresponsabilidad parental, al permitir que los padres trabajadores puedan solicitar el beneficio en caso de que así se decida entre la madre trabajadora y el padre trabajador. Finalmente, el proyecto de ley busca disminuir las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres que, en parte, podían ser explicadas por la existencia de la actual regulación en materia de acceso a sala cuna.

Proyecto de Trabajo a Distancia

Antecedentes

El mundo del trabajo ha evolucionado en las últimas décadas, no solo por el ingreso de nuevas tecnologías, sino también por el cambio en la sociedad y en la mentalidad de los chilenos. Actualmente, los intereses de los jóvenes son distintos que los de generaciones anteriores, dado que son más conscientes de la importancia que tiene la conciliación entre vida laboral, personal y familiar; hay una mayor preocupación por el medio ambiente, la sustentabilidad, aprovechar los tiempos de ocio; ha aumentado considerablemente la expectativa de vida y existen importantes desafíos relacionados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En efecto, al 74% de los empleados chilenos les gustaría trabajar desde sus casas, lo que les ahorraría en promedio alrededor de diez días de traslado al trabajo por año³.

Objetivo

Debido a las nuevas demandas de la sociedad, a la modernización de las relaciones laborales y en función de adaptar de mejor manera el mercado laboral a los cambios tecnológicos, el Gobierno ingresó al Congreso en agosto de 2018, el Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia. Actualmente, dicho proyecto se encuentra en segundo trámite constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado. El proyecto de ley incluye una serie de características, detalladas a continuación:

- a. Establece una modalidad de trabajo que permite prestar servicios fuera de las instalaciones de la empresa.
- b. Establece la posibilidad de combinar trabajo presencial con trabajo a distancia.
- c. Estipula la posibilidad de acordar que el trabajador se desempeñe no sujeto a jornada o distribuirla en las horas que le resulte más conveniente prestar servicios.
- d. Puede elegir el lugar de trabajo (lugar específico como el hogar u otro lugar elegido por el trabajador o quedar sujeto a elección del trabajador cuando la prestación de servicios sea por medios tecnológicos).
- e. Incluye la voluntariedad y reversibilidad de la modalidad de trabajo a distancia para las partes.
- f. Para resguardar la salud del trabajador, estipula que las condiciones de higiene y seguridad del lugar elegido se determinarán por parte del departamento de prevención de riesgos o de la mutual.

De esta manera, este proyecto de ley se hace cargo de las motivaciones y de las necesidades que tienen los trabajadores actualmente, y las que, eventualmente, tendrán en el futuro. Además, el presente proyecto pretende otorgar las garantías necesarias que permitan promover el trabajo a distancia y facilitar la entrada a la fuerza de trabajo a personas que actualmente se encuentran en situaciones desfavorables: personas que viven en zonas alejadas de centros urbanos; madres o padres que tienen a su cargo el cuidado de los hijos; adultos que están a cargo de familiares enfermos o de edad avanzada; personas con discapacidad que tienen

3 Gobierno de Chile (2019). Página web del Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia, a partir de datos de la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (INE, 2015) y de la Encuesta Nacional de Empleo (INE). Disponible en <https://www.gob.cl/trabajoadistancia/>.

dificultades de traslado y movilidad; personas de la tercera edad que, estando activas, no tienen facilidad de movimiento; y jóvenes que deben compatibilizar el trabajo con sus estudios, entre otros segmentos de la población que requieran modalidades de trabajo debidamente reguladas y que se adapten de mejor manera a sus necesidades particulares.

Otro de los efectos positivos de esta medida es potenciar el cambio cultural que los tiempos actuales exigen en materia de responsabilidad parental. De esta manera, se permitirá a padres y madres participar activamente de la vida familiar sin que eso signifique dejar de lado el desarrollo profesional de alguno de ellos, logrando, de esta manera, un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Finalmente, este proyecto de ley contribuirá significativamente a descongestionar y descontaminar las ciudades. Además, permitirá un ahorro significativo en los tiempos de traslado, por lo que mejorará considerablemente la calidad de la vida de las personas y de la sociedad como un todo.

Cotización de los trabajadores independientes

Antecedentes

Debido a que históricamente los trabajadores independientes han tenido bajos niveles de cobertura de seguridad social, en 2008 se aprobó la Ley N° 20.255 que estableció la obligación de los trabajadores independientes de cotizar para los sistemas de pensiones y salud, tanto común como laboral. Esta ley dispuso una gradualidad de la obligatoriedad de cotizar. De este modo, en 2015 sería obligatorio cotizar para pensiones y salud laboral y en 2018 la obligatoriedad se habría extendido a salud. No obstante, la Ley N° 20.894 de 2016 postergó dicha obligación hasta 2018, dado que un número importante de trabajadores independientes había renunciado a cotizar. Así, para la Operación Renta de abril de 2019 la mayoría de los trabajadores independientes no habrá recibido su devolución de impuestos y tampoco tendrá pagada su cotización previsional, que le permite acceder a la red de protección social. Cabe mencionar, por otra parte, que la retención del 10% a las boletas de honorarios no sería suficiente para pagar las cotizaciones para pensiones y otros beneficios sociales.

Además de lo anterior, la Ley N° 20.255 determinó que la cotización para pensión fuera anual, en tanto que las cotizaciones de salud fueran mensuales. Por lo tanto, si el trabajador independiente no paga las cotizaciones en forma mensual, o las paga declarando una renta menor a la obtenida, en cada declaración a la renta se efectuaría una reliquidación para determinar las diferencias existentes entre las rentas imponibles declaradas el año calendario anterior y la renta imponible anual, así como también se reliquidarían los beneficios devengados por los seguros sociales de salud, en favor del trabajador independiente en el año calendario precedente, si procedieren. Esto daría como resultado que, si el trabajador no cotizara mensualmente para los seguros sociales de salud, no podría acceder a los beneficios que estos otorgan, aunque en la declaración anual de impuesto a la renta respectiva, debe pagar de todos modos dichos seguros con cargo a

las cantidades retenidas. Producto de esto, y a pesar de sus pagos, el trabajador queda en una situación de desprotección.

Objetivo

En agosto de 2018, el Gobierno ingresó al Congreso un proyecto de ley que propone incorporar de manera efectiva a los trabajadores independientes a los sistemas de protección social en materia de salud y pensión, considerando una etapa de transición a fin de evitar impactos bruscos sobre las rentas líquidas de los trabajadores (Recuadro VI). Este proyecto fue promulgado el día 24 de enero de 2019 y publicado el 2 de febrero del mismo año, estableciendo que, desde dicho año, los trabajadores independientes comenzarán a cotizar, respecto de sus rentas del año 2018, y quedarán cubiertos por ello de acuerdo a la gradualidad que escoja el trabajador, salvo en el caso de pensiones que irá aumentando gradualmente. Así, los trabajadores independientes podrán acceder a todos los beneficios de seguridad social (salud, las prestaciones que otorga el seguro de invalidez y sobrevivencia, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el seguro para acompañamiento de niños y niñas) desde el año en que comienzan a trabajar. Para el caso de pensiones, se incrementará la retención mensual de los honorarios por ocho años, en un 0,75% anual, hasta alcanzar en 2026 un 16%, y el noveno año se incrementará en 1% para llegar a 17% en 2027.

RECUADRO VI

Reforma al Sistema de Pensiones

Antecedentes

El actual sistema de pensiones chileno se instauró fundamentalmente con la reforma de 1981. Desde entonces y hasta el año 2017 ha presentado un retorno real anual promedio cercano al 8,4%¹, lo que ha impactado favorablemente en los montos de las pensiones de los chilenos. Sin embargo, existen otros elementos que han tenido el efecto contrario y que son necesarios de abordar. Entre ellos se encuentra el aumento en la expectativa de vida, las lagunas en las cotizaciones previsionales, el aumento de la escolaridad promedio, que retrasa la entrada al mundo laboral, la no actualización en la tasa de cotización, la informalidad laboral, entre muchos otros factores. Estos últimos elementos, que han provocado que los montos entregados por el sistema

1 Superintendencia de Pensiones (2010). El Sistema Chileno de Pensiones, *Santiago de Chile*. Disponible en https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-7206_libroVIledicion.pdf, para los datos de 1981 a 2008. CIEDESS (2019). Rentabilidad Real de los Fondos de Pensiones. Disponible en <https://www.ciedess.cl/601/w3-article-713.html>, para los datos de 2009 a 2015. Superintendencia de Pensiones (2019). Rentabilidad Real de los Fondos de Pensiones. Disponible en <https://www.spensiones.cl/apps/rentabilidad/getRentabilidad.php?tiprent=FP>, para datos de 2016 y 2017. Para el cálculo de esta cifra se considera la rentabilidad promedio del fondo C para el período señalado.

de pensiones se vean afectados negativamente, han aumentado la preocupación de la ciudadanía. Asimismo, los individuos de altos ingresos, además de poseer historias laborales con menos lagunas previsionales, tienen mayor capacidad e incentivos tributarios para realizar ahorro voluntario como complemento al ahorro obligatorio. De esta manera, los grupos de ingresos medios y bajos han sido los más afectados.

Objetivo

El proyecto de ley busca mejorar las pensiones para todos los chilenos, especialmente para los grupos vulnerables y de clase media. Estas mejoras se alcanzarán mediante una estrategia que perfecciona el sistema en las siguientes áreas clave:

- a. Aumentar la solidaridad del actual sistema de pensiones, fortaleciendo el Pilar Solidario y creando un Seguro de Dependencia.
- b. Hacer partícipes a los empleadores en el ahorro para pensiones de los trabajadores.
- c. Fomentar un retraso en la edad de jubilación y reforzar la certeza de propiedad de los ahorros.
- d. Mejorar beneficios para la clase media, creando un aporte de clase media.
- e. Mejorar especialmente los beneficios para las mujeres de clase media.

Para lograr lo anterior, el proyecto incluye una serie de elementos, algunos de los cuales se detallan a continuación:

- a. Aumentar gradualmente la Pensión Básica Solidaria (PBS) y la pensión máxima con Aporte Previsional Solidario (APS).
- b. Establecer un complemento mensual a la pensión de trabajadores con mayor densidad de cotizaciones. Esta bonificación está dirigida a hombres y mujeres con al menos 22 y 16 años de cotización, respectivamente, y aumenta por cada año adicional de cotización que se haya realizado más allá de la edad legal. Este complemento considera especialmente a la clase media. El tope de la pensión más complemento es de 25 UF.
- c. Aumentar en cuatro puntos porcentuales la cotización obligatoria, de cargo del empleador, en ocho años. Respecto de este punto, el Gobierno presentó una indicación para crear un nuevo Consejo Administrador de Seguros Sociales público, que se hará cargo de administrar la cotización adicional y deberá licitar la inversión de esos recursos. Este Consejo también administrará los seguros de dependencia y de la Ley SANNA.
- d. Establecer un Seguro de Dependencia Severa financiado con una cotización obligatoria adicional del 0,2% con el objetivo de mitigar el costo personal y familiar que genera la pérdida de las capacidades del asegurado.

- e. Permitir retiros anuales de ahorros por un monto de hasta el 50% del mayor ahorro generado por postergar la edad legal de retiro.
- f. Reducir las barreras de entrada al sistema para facilitar el ingreso de nuevos actores, permitiendo la entrada de entidades sin fines de lucro a la administración de fondos de pensiones y mejorando el proceso de licitación de nuevos afiliados.

Con las indicaciones ingresadas por el Gobierno durante la tramitación de este proyecto de ley, se redujo el tiempo entre la aprobación y la vigencia de la ley. Los adultos mayores pertenecientes al Sistema de Pensiones Solidarias y que recibirán Aportes de Clase Media (ACM) podrán recibir aumentos de sus pensiones a partir de enero de 2020.

El proyecto está completamente financiado con las holguras fiscales y con los espacios que se producen de la reducción de los compromisos previsionales futuros del sistema antiguo, y que se reflejan en el déficit del Instituto de Previsión Social.

El Proyecto de Ley que mejora el Sistema de Pensiones fue ingresado al Congreso el 6 de noviembre de 2018, aprobado en general por la Cámara de Diputados el 16 de mayo de 2019 y aprobado en particular por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 18 de julio de 2019. Actualmente el proyecto de ley se encuentra en su primer trámite constitucional en la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados.

Proyecto de Ley que Modifica la Dirección del Trabajo y Fortalece su Ley de Planta y Proyecto de Ley que actualiza el Código del Trabajo en materia de Documentos Electrónicos Laborales

Antecedentes

El Programa de Gobierno considera dentro de sus objetivos la modernización institucional del Estado, así como la calidad política y de sus instituciones, lo cual ha de ser abordado desde una perspectiva amplia, mejorando la gestión del Estado en su funcionamiento interno y en su servicio a los ciudadanos. En este contexto, las políticas y las instituciones públicas tienen la oportunidad y a su vez el deber de perfeccionar la forma en la que otorgan servicios a sus usuarios, especialmente, aprovechando el potencial de los avances de la globalización y las nuevas tecnologías. Un mercado laboral moderno, como el que se propone en las iniciativas que forman parte de la Agenda de Modernización Laboral, exige una institucionalidad del Estado acorde a los nuevos tiempos. En esta materia, existe un desafío importante respecto a la Dirección del Trabajo, cuyo marco legal data de 1967 y requiere ser modernizado.

Objetivo

En agosto de 2019 ingresó al Congreso el tercer proyecto de ley que conforma la Agenda de Modernización Laboral, y que dice relación con la modernización de la Dirección del Trabajo y su Ley de Planta. Esta iniciativa considera los siguientes objetivos:

- a. Establecer nuevas formas de fiscalización para mejorar la protección de los trabajadores. Para ello, el proyecto de ley propone aumentar la autonomía de la Dirección del Trabajo, elevando el estándar de transparencia y prescindencia política en el nombramiento de su Director, mediante su designación por parte del Presidente de la República con acuerdo del Senado. También, plantea modernizar la gestión de la Dirección del Trabajo, introduciendo una serie de mecanismos tecnológicos en sus procesos, entre los que se encuentran permitir que las comunicaciones y notificaciones entre el servicio y sus usuarios se efectúen a través de correo electrónico, así como impulsar el registro virtual de los nuevos contratos. Además, propone fortalecer la mediación como un mecanismo de resolución de controversias, permitiendo, entre otras medidas, que el Director del Trabajo pueda convocar, excepcionalmente, y con acuerdo de las partes, a asesores y mediadores externos para colaborar en el proceso de resolución de controversias. Asimismo, introduce mejoras en los procesos de fiscalización, al fortalecer las garantías procesales para las partes durante el ejercicio de las facultades fiscalizadoras del servicio.
- b. Mejorar la institucionalidad vigente en materia sindical, particularmente, en la calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.
- c. Introducir modificaciones a la Ley de Planta de la Dirección del Trabajo, con el propósito de permitir que la modernización de ésta vaya aparejada de una mayor profesionalización de los funcionarios del Servicio.

Adicionalmente, con el objeto de aprovechar las herramientas y la tecnología que se encuentran a disposición de las partes, y considerando que el portal electrónico de la Dirección del Trabajo contiene ya una vasta categorización de trámites y actuaciones que pueden hoy realizarse en línea por trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales, el proyecto previamente descrito, se acompaña de otro proyecto de ley que permite el otorgamiento electrónico del finiquito al término de la relación de trabajo, así como también la posibilidad de suscribir una carta de renuncia o mutuo acuerdo, cuando las partes, voluntariamente, y cuando corresponda, así lo deseen. Este proyecto actualmente se encuentra en su primer trámite constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.

PARTICIPACIÓN EN EL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

Finalmente, el Ministerio de Hacienda, mediante su Coordinación de Política Laboral, es parte del Consejo Superior Laboral. Este consejo es una instancia de carácter tripartito y consultivo, cuya misión consiste en colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.