

# Entrevista

**E** ENTREVISTA. **GIORGIO BOCCARDO**, ministro del Trabajo y Previsión Social:

## “Estamos impulsando dos políticas para aportar a reducir la brecha de género...”

**HOY EN VALDIVIA.** *Rendirá la Cuenta Pública Participativa de la cartera. Apunta a desafíos en materia de empleo y participación femenina, así como a los avances a través de reformas como la de pensiones y ley de 40 horas.*

**María Alejandra Pino C.**  
 mariaalejandra.pino@australvaldivia.cl

En el país existían deudas y demandas laborales: en salario mínimo, jornada de trabajo y en pensiones. Así lo explica el ministro del Trabajo y Previsión Social, Giorgio Boccardo y asegura que “los avances alcanzados en este gobierno en dichas materias son hoy día los más valorados por la ciudadanía”.

Además asegura que en la aprobación de estas reformas, que lograron un alto consenso, fue clave el diálogo social que desplegó, en particular la cartera, en todas las regiones del país.

Estos avances -y también los desafíos- serán parte de la Cuenta Pública Participativa 2024-2025 del Ministerio que liderará hoy en Valdivia el secretario de Estado, junto con los subsecretarios del Trabajo, Pablo Chacón, y de Previsión Social, Claudio Reyes. La actividad se llevará a cabo en el Teatro Municipal Lord Cochrane, a las 11:00 horas.

“Las cuentas públicas son un ejercicio ciudadano que hacemos todos los años los distintos ministerios. Pero en nuestro último año de gobierno se quiso proyectar no sólo los avances y logros de 2024, sino que también dar una cuenta del legado del gobierno”, indicó.

Por otra parte, destacó que,

en un ejercicio de descentralización, el Presidente Gabriel Boric pidió a los secretarios de Estado ir a las distintas regiones del país, a fin de desplegar en los territorios una agenda de cuentas públicas.

**¿Es la reforma de pensiones el logro más importante empujado por esta cartera?**

“Sin duda alguna. Lo dijo el Presidente. La reforma de pensiones es el principal legado que va a dejar este gobierno, ya que mejora de manera bien significativa las pensiones de los actuales y futuros jubilados, y especialmente de las mujeres, e incorpora un seguro social que es un componente importante que permitirá a través de mecanismos de solidaridad elevar las pensiones de los actuales jubilados que tuvieron un perjuicio a partir de las promesas incumplidas del antiguo sistema de pensiones. Además, porque fortalece ciertas capacidades públicas del IPS y crea una nueva institucionalidad que dará curso a la implementación de la reforma para asegurar que los beneficios se paguen en tiempo y que sus distintas etapas de implementación se puedan llevar de buena manera.

La reforma no solamente es un legado en materia de mejorar la seguridad social formal, pero también de fortalecer y sobre todo subir las pensiones, también lo es porque es



MINISTRO DEL TRABAJO ESTARÁ HOY EN VALDIVIA JUNTO A SUBSECRETARIOS DE LA CARTERA.

fruto de un acuerdo tras décadas en que la política y gobiernos de distintos signos no pudieron resolver esta deuda con nuestros abuelos, abuelas, madres o padres que hoy requieren de pensiones justas.

**Es una reforma que logró consensos, ¿qué aspectos hay que fortalecer o mejorar, hacia dónde debería avanzar esta política pública?**

“Desde el momento en que se aprobó la ley y fue publicada en el Diario Oficial en marzo de este año, se inició un calendario de implementación de la reforma de pensiones que tiene una duración de alrededor de 30 meses; sin embargo, la mayor cantidad de reglamentos y de mecanismos de implementación se realizarán durante este 2025. Básicamente son tres

los desafíos: el primero es asegurar que a través del IPS y de la institucionalidad pública se comiencen a pagar los nuevos beneficios de la reforma de pensiones; desde mayo, por ejemplo, comenzó a operar el seguro de lagunas que permite que una persona que cae en una situación de desempleo y accede a un seguro de cesantía se le sigan pagando sus cotiza-

### Iniciativas para fomentar el empleo

● En Los Ríos, en materia de empleo la brecha de género es importante, ¿cómo se ha buscado reducir? El ministro del Trabajo y Previsión Social, Giorgio Boccardo, señaló que “efectivamente hoy día existe una brecha importante y que es estructural en la participación entre hombres y mujeres en el mercado laboral, más allá de la situación que vivimos en la pandemia, en donde sabemos que las mujeres fueron las más perjudicadas en materia de retroceso en la participación en el mercado laboral. Pero durante los años 2022 y 2023 este gobierno hizo un esfuerzo muy significativo a través de los IFE laborales para mujeres y también del Programa Protege”.

La autoridad apuntó a que la brecha estructural “se explica fundamentalmente por la inequitativa distribución de los cuidados, cerca de un millón de mujeres ni siquiera sale a buscar un trabajo, porque tiene responsabilidades de cuidado en la casa. Por lo tanto, hay dos políticas clave que estamos impulsando: el proyecto de Sala Cuna para Chile, si es que lográramos que aumentara en un punto la participación de las mujeres en el mercado laboral formal nuestra economía crecería un 0,4 por ciento adicional; y el subsidio unificado al empleo, proyecto de ley que estamos tramitando, que busca poner el foco en cuatro grupos que hoy día tienen dificultades para insertarse en el mercado laboral formal: mujeres, jóvenes, personas de más de 55 años y personas con discapacidad”.

ciones; desde septiembre próximo la PGU, para los mayores de 82 años, va a llegar a los 250 mil pesos, y personas que históricamente habían estado

(viene de la página anterior)

excluidas de la PGU (leyes de reparación, como Valech y Rettig) van a acceder por primera vez, ya que no se les contabilizará esas pensiones de reparación como parte de sus ingresos; y en enero comenzarán a operar los mecanismos de compensación por años cotizados y también el "bono tabla" que compensa las diferencias por las expectativas de vida de hombres y mujeres, beneficiando con una pensión adicional a las mujeres.

En paralelo, estamos avanzando en la creación del Fondo de Administración de Pensiones que es la nueva institucionalidad encargada de administrar el seguro social; ya tiene un consejo que fue aprobado por el Senado y en agosto comienza formalmente su funcionamiento y, además, inicia con la recaudación del primer 1% adicional que está contemplado en la reforma.

**Sobre la ley de 40 horas, ¿cuál es el balance de su implementación?**

-Es una ley también muy esperada por la ciudadanía que va a permitir mejorar la calidad de vida, la salud laboral y probablemente que las personas tengan una mejor salud mental en el trabajo. Las empresas, a partir de la implementación de la reducción de jornadas, están viendo oportunidades de mejora en materia de productividad. Y algo muy importante es que le va a permitir a las personas, cuando esté en plena implementación, contar con mayor tiempo libre para compartir con sus familias y tener más vida social.

Es una ley que comenzó a implementarse el año pasado. Hoy día, legalmente nos encontramos en jornadas laborales de máximo 44 horas; en abril de 2026 va a comenzar a operar la reducción a 42 horas y finalmente en abril de 2028, a 40 horas. Sabemos que muchas empresas han adelantado la reducción de la jornada laboral. Salvo ciertas reticencias que hubo particularmente en farmacias, las que intentaron reducir la primera hora por minutos, en general es una reforma que se ha ido implementando de buena manera, las empresas están ajustando sus marcos, también en aquellos lugares donde existen jornadas especiales. Y algo que es bien importante, la reforma se llevó adelante con responsabilidad económica, en la medida en que incorpora una gradualidad muy razonable, de cinco años, para evitar efectos negativos. Eso nos pone como un país pionero en esta materia.



AUTORIDAD DESTACA QUE LA REFORMA DE PENSIONES ES EL PRINCIPAL LEGADO QUE VA A DEJAR ESTE GOBIERNO.

**En mayo se informaba de multas por más de 2 mil 800 millones de pesos por infracciones a la normativa a nivel nacional, ¿qué mecanismo se han implementado para el cumplimiento de esta ley?**

-Una vez que se aprueba la ley hicimos un proceso de capacitaciones, de diálogo social, de trabajo con sindicatos y con empresas a lo largo de todo el país, y explicamos cuáles eran las distintas disposiciones que se iban introduciendo a medida que la gradualidad de la reforma avanza. Hoy día, la jornada laboral legal que establece el Código del Trabajo es de 44 horas, por lo tanto, ya no es optativo que las empresas tengan jornadas superiores. En ese contexto, lo que corresponde es que las empresas cumplan la ley; es cierto que en algunos casos ha habido infracciones, a través de la Dirección del Trabajo establecimos que en todas las fiscalizaciones regulares que realiza en el país se incorpore la fiscalización de jornada laboral; de momento, la infraccionalidad no es muy distinta a la de otro tipo de materias.

**¿Cuál es la situación en las rous?**

-La infraccionalidad no es muy distinta al resto del país. A tra-



Las empresas, a partir de la implementación de la reducción de jornadas, están viendo oportunidades de mejora en materia de productividad. Y algo muy importante es que le va a permitir a las personas, cuando esté en plena implementación, contar con mayor tiempo libre para compartir con sus familias y tener más vida social. ..."

vés de la Seremía y de la Dirección del Trabajo hemos estado constantemente realizando charlas informativas, acompañando cuando los sindicatos o las empresas nos han pedido información. Existe una serie de dispositivos también en la ley que permiten que las empresas de menor tamaño sobre todo, que son las que pueden

tener más dificultades, consulten a la Dirección del Trabajo si efectivamente están aplicando bien la norma. Hay otras medidas, en el caso de que las empresas tengan el Sello 40 horas pueden tener puntaje adicional para acceder, por ejemplo, a fondos en Corfo o en Sercotec. En ese sentido, la región ha tenido una buena respuesta en materia de reducción de jornada.

**Mencionó el salario mínimo, ¿qué otros proyectos son un avance en materia laboral?**

-El salario mínimo es una reforma que no solamente apunta a un guarismo, de pasar de un mínimo de 500 mil pesos que finalmente va a quedar en los 539 mil pesos desde enero de 2026, sino que también tenía un horizonte normativo, es decir, que una persona que tiene un empleo formal y que recibe un salario nunca estuviera por debajo de la línea de la pobreza, eso nos parecía que era un estándar que tenía que alcanzar el país. Y, en ese sentido, ese guarismo que le planteamos al país, con mecanismos de apoyo a las pymes, son alzas escalonadas graduales, que incorporaran mecanismos de protección ante las alzas de in-

flación, creemos que fue una forma responsable de avanzar en el aumento del salario mínimo que permite que alrededor de un millón de familias mejore sus condiciones de vida.

Agregaría la ratificación del Convenio 190 de la OIT. Y la Ley Karin que también incorpora nuevos estándares en el mundo laboral en materia de acoso laboral y situaciones de violencia por razones de género; creemos que haber incorporado la perspectiva de género en el conjunto de las leyes laborales permite cosas muy concretas, como por ejemplo que las más beneficiadas con la reforma de pensiones sean las mujeres o bien que al impulsar políticas de salario mínimo sean más mujeres las que se beneficien porque están más afectas a este tipo de salario bajo.

**SALA CUNA Están en trámite el proyecto de sala cuna universal, ¿cuáles son sus ejes?**

-Sala Cuna para Chile es un proyecto muy sentido y que el Presidente nos lo ha puesto como prioridad, ya que no sólo va a ayudar a reducir este castigo que sufren las mujeres al cargarle el costo de ser madres, si-

no que también porque tenemos que aumentar la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral formal. En este momento el proyecto está en la Comisión del Trabajo del Senado, hace una semana terminaron las sesiones de audiencia.

Es un proyecto que tiene tres grandes componentes: la eliminación de este mínimo de mujeres en una empresa para que el derecho a sala cuna sea una obligación del empleador, que es la mujer número 20, eso lo hemos propuesto eliminar; además, que el costo de la sala cuna se desancla de las mujeres y que sea una cotización que paguen todos los trabajadores, sean hombres o mujeres y tengan o no hijos; y tercero, que este derecho sea tanto para madres como para padres, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad.

Ésta, que es una modificación que se le hace al Código del Trabajo, tiene justamente por objetivo desanclar el costo de la maternidad de las mujeres que trabajan y, con ello, los efectos positivos que tiene en materia de empleo femenino, pero también de salarios más equilibrados entre hombres y mujeres.

Lo segundo, es la creación de un fondo de sala cuna que, a través de una cotización, permita que esta obligación que tienen los empleadores de proveer el servicio de sala cuna se pueda llevar adelante y, por lo tanto, seguir ensanchando la seguridad social. Además, y algo nuevo en el sistema, que, por ejemplo, una madre o un padre que envía a un hijo a la sala cuna en el sector público se entienda como parte del cumplimiento del derecho, así como también fondos de sala cuna respectivos se alleguen al sector público; y, en ese sentido, que podamos utilizar la capacidad que tenemos en el sector público para el cumplimiento de este derecho laboral. Finalmente, nos parece relevante colocar un estándar educativo a las salas cunas.

**¿Cómo se espera que avance?**

-Esperamos que en el mes de agosto se abra un periodo para las indicaciones y con eso que comiencen las votaciones para seguir avanzando en el Senado y posteriormente en la Cámara de Diputados. Esperamos que sea un proyecto aprobado durante esta legislatura y, en ese sentido, valoramos la buena recepción que hemos tenido de los distintos parlamentarios, entendiendo que esta es una prioridad país.

