

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

**CHILE**

**PROGRAMA DE SERVICIOS GLOBALES DE EXPORTACIÓN DE CHILE II**

**(CH-L1181)**

**RESUMEN DE LA REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL**

20 de septiembre de 2024

Este documento fue elaborado por Mikael Larsson (INT/TIN), Verónica Alaimo (SCL/LMK) y Vesselina Vateva Kostadinova (TIN/CCH) con supervisión de Mónica Alejandra Jiménez Rodríguez (VPS/ESG)

## RESUMEN DE LA REVISIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL (ESRS)

De acuerdo con el Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco, la operación fue clasificada como Categoría “C” ya que se espera que cause impactos ambientales o sociales negativos mínimos o nulos.

Los componentes del Programa financiarán, por una parte, acciones de formación de capital humano en habilidades digitales demandadas en el sector de servicios globales (SG) de exportación, como: (i) ampliación de actividades existentes de Talento Digital; (ii) programas para reducir brechas en formación en TIC, idiomas y habilidades blandas, fortaleciendo la pertinencia de la capacitación y certificación en áreas prioritarias (formación de programadores, administración de sistemas, DevOPS<sup>1</sup>, hosting, diseño y desarrollo de aplicaciones TIC, entre otras); (iii) escalamiento de iniciativas vinculadas con nuevas tendencias tecnológicas asociadas a Inteligencia Artificial aplicada y generativa (IA), junto al uso de *blockchain* y *machine learning* para el desarrollo de aplicaciones de aprendizaje automático, de infraestructura digital en la nube y Web3<sup>2</sup>, de conectividad avanzada<sup>3</sup> y soluciones de ciberseguridad<sup>4</sup>. Estas acciones serán ejecutadas por SENCE y CORFO, entidades públicas con amplia trayectoria en la ejecución de este tipo de programas con estándares de calidad, transparencia y no discriminación.

También impulsarán acciones de promoción y facilitación de comercio e inversiones para potenciar la internacionalización de los SG de exportación: (i) actividades de atracción de inversiones externas y mejora del clima de negocios en SG, incluyendo acciones de promoción y facilitación para el posicionamiento internacional, desarrollo de canales digitales, servicios de pre & post-inversión, y desarrollo de propuestas de valor sectorial - nuevos servicios para inversionistas; (ii) actividades de facilitación y promoción del comercio en apoyo a la participación en ferias internacionales, encuentros y ruedas de negocios, el desarrollo de capacidades empresariales para la exportación, así como a la internacionalización de industrias creativas y de base científica-tecnológica.

Igualmente, financiarán acciones de fortalecimiento institucional y coordinación público-privada con énfasis en la sostenibilidad de las intervenciones apoyadas por el proyecto, tales como: (i) el fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Hacienda para articulación de instrumentos de apoyo - fomento a la industria y propuestas para la mejora del clima de negocios, incluyendo la coordinación de la Unidad Operativa de TD, fortaleciendo sus capacidades relacionadas con procesos, aseguramiento de calidad, plataformas, de intercambio de información, personal especializado, sistemas y licencias, entre otros; (ii) la mejora de las estadísticas oficiales de exportaciones de servicios junto

---

<sup>1</sup> DevOPS es un desarrollador de software y una metodología IT que integra y automatiza operaciones de equipos de trabajo ([link](#)).

<sup>2</sup> Web3 representa la próxima iteración de internet, centrada en la descentralización y tecnologías de *blockchain*, que podrían redefinir las interacciones en línea y mejorar la confianza digital.

<sup>3</sup> Por ejemplo, cloud and edge computing, permitiendo el procesamiento de datos más cerca de la fuente y apoyando la entrega de servicios rápida y segura.

<sup>4</sup> Esta formación incluirá una perspectiva de sostenibilidad y cambio climático, asegurando que los participantes adquieran no sólo competencias técnicas, sino también herramientas para mitigar el impacto ambiental de la tecnología. En particular, se integrará la educación en sobriedad digital, promoviendo un uso responsable y equilibrado de las tecnologías digitales.

al desarrollo de un tablero de desempeño e identificación de oportunidades de exportación de servicios globales (*dashboard*) y; (iii) apoyo a la suscripción de convenios con gobiernos regionales para fortalecer sus capacidades de atracción de inversión extranjera en SG.

Con el fin de cumplir con los requisitos del MPAS y especialmente los de las Normas de Desempeño Ambiental y Social: NDAS 1 - Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Sociales y Ambientales, NDAS 2 - Trabajo y Condiciones Laborales, y NDAS 10 - Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de la Información, durante la preparación del proyecto se revisará cualquier instrumento de gestión ambiental y social existente en la Unidad Ejecutora y en la normativa local aplicable.

### **NDAS1 – Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales**

El Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) de la operación, en proporción a su naturaleza y alcance y a los impactos y riesgos mínimos previstos a nivel socioambiental, se basará en la legislación local vigente:

La Ley N°19.300 Sobre Bases Generales del Medio Ambiente, promulgada y publicada en 1994, definió la estructura institucional, los principios rectores y los principales instrumentos de gestión ambiental. Se optó por un modelo institucional donde se reconocieron las competencias ambientales de los distintos ministerios y servicios sectoriales, y la creación de una estructura de coordinación denominada Comisión Nacional de Medio Ambiente (CONAMA), que fue la antecesora del actual Ministerio del Medio Ambiente.

En el año 2010 se actualiza y reforma la normativa ambiental, con la promulgación de la Ley N°20.417, la cual crea una nueva institucionalidad ambiental, conformada por el Ministerio del Medio Ambiente (MMA), a cargo de la formulación y regulación de la política ambiental; el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), encargado de administrar el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental; y la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), cuya responsabilidad es la fiscalización de los instrumentos de gestión ambiental, su seguimiento y sanción, cuando corresponda. Asimismo, se reconoce la naturaleza intersectorial de la política ambiental, con la creación del Consejo de Ministros para la Sustentabilidad, como instancia de deliberación y proposición al Presidente de la República de políticas y normativas en esta materia, garantizando de esta manera una mirada transversal de sustentabilidad de las políticas, planes y normas. Estas instituciones fueron complementadas en 2012, con la creación de los Tribunales Ambientales, de carácter especial, competentes para revisar las actuaciones de la Superintendencia del Medio Ambiente, las reclamaciones en contra de los actos administrativos de carácter ambiental, las Resoluciones de Calificación Ambiental y las demandas por daño ambiental y aquellas otras materias que ley les confiera competencia. (Fuente: MMA. SINIA 2021).

La normativa local constituye en su conjunto un marco regulatorio que se considera suficiente para garantizar el cumplimiento del Marco de Política Ambiental y Social del Banco en el marco de esta operación, en adición a las medidas incluidas dentro de los componentes mismos de la operación.

### **NDAS2 – Trabajo y Condiciones Laborales**

La estructura legal del derecho laboral en Chile está cimentada en principios fundamentales que garantizan un equilibrio justo entre los intereses de empleadores y trabajadores. Estos principios incluyen la equidad en el trato, la protección contra la discriminación laboral, y la garantía de condiciones de trabajo seguras y saludables. Las leyes de empleo en Chile, como el Código del Trabajo, son el eje central de esta estructura, proporcionando un marco claro para la regulación de las relaciones laborales, incluyendo aspectos como el salario mínimo, las horas extras, y las licencias médicas. Este marco legal fomenta un ambiente de trabajo equitativo y respeta la dignidad y los derechos de los trabajadores chilenos. Se destacan:

Código del Trabajo (ley N° 16.744 del año 1976): establece las normas y principios fundamentales que regulan las relaciones laborales en el país, abarcando aspectos como la contratación, las condiciones de trabajo, la jornada laboral, el salario, y los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. Fue modificado en 2001 mediante Ley N° 19.759, que introdujo cambios importantes en materia de contrato de trabajo, jornada laboral y otras áreas clave.

Ley N° 20.744 (1974): Conocida como la Ley de Sindicalización, regula el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y establece las normas para la negociación colectiva. En 2016, la Ley N° 20.940 reforma el sistema de relaciones laborales, fortaleciendo la negociación colectiva y estableciendo nuevas normativas para el derecho a huelga.

Ley N° 19.728 (2001): Establece el Seguro de Cesantía, un sistema de protección para los trabajadores en caso de desempleo.

Ley N° 20.545 (2011): Ley de Protección a la Maternidad y Paternidad, que amplía el permiso postnatal a 24 semanas (6 meses) y permite que parte de este permiso sea transferido al padre. También fortalece la protección del empleo para mujeres embarazadas y lactantes.

Más recientemente, se han aprobado tres leyes importantes para el contexto socio laboral actual:

Ley N° 21.561 (2023): Ley de las 40 Horas, que reduce gradualmente la jornada laboral semanal de 45 a 40 horas. La implementación de esta reducción es progresiva: 44 horas en el primer año, 42 horas en el tercer año, y finalmente 40 horas en el quinto año de su entrada en vigor.

Ley N° 21.391 (2021): Ley de Derechos Parentales, que fortalece los derechos de las personas trabajadoras en relación con la crianza de los hijos. Entre sus principales disposiciones se encuentra el derecho a la licencia parental, la ampliación del postnatal parental, y el permiso para acompañar a los hijos en situaciones médicas graves.

Ley N° 21.347 (2020): Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo, que regula el trabajo remoto, estableciendo normas específicas para la jornada laboral, descansos, seguridad laboral, y desconexión digital.

Ley N° 21.331 (2021): Ley de Protección de la Salud Mental, que establece derechos y garantías para la protección de la salud mental de los trabajadores, incluyendo el derecho

a condiciones laborales que promuevan la salud mental y la prohibición de prácticas discriminatorias.

Estas leyes reflejan un enfoque más moderno y equitativo en las relaciones laborales, buscando equilibrar las responsabilidades entre empleadores y trabajadores y adaptarse a las nuevas realidades sociales y económicas.

En el ámbito de la capacitación, la Ley N° 19.518 de 1997 establece el Sistema Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en Chile. Esta ley regula la capacitación laboral en el país y crea incentivos para que las empresas inviertan en el desarrollo de las competencias de sus trabajadores. La Ley de Capacitación SENCE ha tenido un impacto significativo en la formación continua en Chile, permitiendo a las empresas y trabajadores acceder a programas de desarrollo de competencias de manera más accesible y estructurada. Este sistema ha sido clave para mejorar la competitividad de la fuerza laboral chilena y para responder a las demandas de un mercado laboral en constante cambio. La ley es una pieza fundamental del marco legal que regula la formación profesional y el desarrollo de competencias en Chile, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo.

La Corporación de Fomento de la Producción de Chile (CORFO) no se regula específicamente por una única ley en cuanto a la entrega de capacitaciones, pero su función general y la forma en que apoya la capacitación y el desarrollo empresarial están establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 211 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción del año 1960. Esta norma define la estructura y funciones de CORFO, incluyendo su rol en la promoción del desarrollo económico y productivo del país. CORFO juega un papel crucial en el fortalecimiento del capital humano en Chile, especialmente en sectores relacionados con la innovación y el emprendimiento. Aunque no es una entidad exclusivamente dedicada a la capacitación, sus programas y fondos tienen un fuerte componente formativo, orientado a mejorar las capacidades técnicas y de gestión de las empresas chilenas y sus trabajadores.

De esta forma, el marco legislativo nacional se encuentra alineado con los principios de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y contempla los requisitos establecidos en la NDAS2, en materia de condiciones laborales y términos de empleo, organizaciones laborales, no discriminación e igualdad de oportunidades, reducción de la fuerza laboral, mecanismo de reclamación, trabajo infantil, trabajo forzoso, y salud y seguridad en el trabajo, incluyendo normativas para los trabajadores contratados por terceros.

### **NDAS10 – Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de Información**

En proporción a los impactos y riesgos mínimos esperados, el programa utilizará los canales de comunicación vigente en el Organismo Ejecutor y los organismos subejecutores. A través de estos canales se difundirá información sobre el programa y se podrán recibir comentarios, quejas y reclamos de la ciudadanía y trabajadores en materia socioambiental, los cuales serán debidamente registrados, analizados, respondidos y gestionados.