



# Cuenta Pública Participativa 2021-2022



I.	DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES.....	3
1.	Misión del Ministerio .....	3
2.	Objetivos Estratégicos del Ministerio .....	3
a.	Situación del Empleo.....	3
II.	PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE 2021. ....	5
1.	Subsecretaría del Trabajo .....	5
a.	Logros generales.....	5
b.	Dirección del Trabajo – DT.....	8
c.	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE .....	12
d.	Dirección General de Crédito Prendario- DICREP .....	16
2.	Subsecretaría de Previsión Social.....	18
a.	Logros Generales. ....	18
b.	Superintendencia de Pensiones.....	19
c.	Superintendencia de Seguridad Social .....	23
d.	Instituto de Previsión Social .....	24
e.	Instituto de Seguridad Laboral .....	25
III.	PROGRAMACIÓN PARA EL PERÍODO 2022-2023. ....	26
1.	Subsecretaría del Trabajo .....	28
2.	Subsecretaría de Previsión Social .....	34
a.	Plan de acción para el periodo 2022- 2023 Subsecretaría de Previsión Social. ....	34
•	Reforma Previsional .....	34
•	Diálogo Social.....	34
•	Creación del instrumento que determine la asignación de la Pensión Garantizada Universal (PGU).....	34
•	Modificaciones normativas .....	35
•	Educación Previsional .....	35
b.	Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Superintendencia de Pensiones .....	35
c.	Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Superintendencia de Seguridad Social.....	36
d.	Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Instituto de Previsión Social .....	37
e.	Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Instituto de Seguridad Laboral .....	38

## I. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS MINISTERIALES.

### 1. Misión del Ministerio

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene como misión institucional recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad y, a partir de ello, dirigir y coordinar las políticas laborales del país. Por lo tanto, los esfuerzos públicos buscan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados.

De igual manera, el Ministerio lleva adelante políticas, planes, programas y normas a las que se debe asignar los recursos necesarios para su correcta implementación, y alcanzar los objetivos de cumplimiento y fiscalización para que las normas legales puedan ser cumplidas.

Los ejes principales se centran en crear y promover políticas públicas para la creación de empleos de calidad y con protección social, buscando alcanzar los estándares de la Organización de Internacional del Trabajo (OIT) referidos a Trabajo Decente, considerando los principios de la inclusión social, previsión y seguridad social, para poder garantizar el resguardo de los derechos de las y los trabajadores.

### 2. Objetivos Estratégicos del Ministerio

- Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, y en la disminución de la informalidad.
- Impulsar cambios a la legislación laboral que promuevan un mercado laboral inclusivo, con énfasis en un aumento de las oportunidades de empleabilidad de los siguientes sectores: mujeres, jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad.
- Reformar y modernizar la institucionalidad, con énfasis en el Sistema Nacional de Capacitación y la Dirección del Trabajo, configurando un sistema que responda a las características de los nuevos mercados.
- Modernizar el Sistema de Capacitación, a fin de entregar a los trabajadores los instrumentos y herramientas necesarias para enfrentar la revolución tecnológica y ser ciudadanos en la moderna sociedad del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias conforme a un marco de cualificaciones que les permita a las personas una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.
- Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
- Reformar y mejorar el Sistema Previsional, que permita a todas las chilenas y los chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un auténtico Sistema de Protección Social con estándares OIT.
- Generar un diálogo y colaboración permanente entre los distintos actores del mercado laboral.

#### a. Situación del Empleo

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) correspondiente al trimestre móvil (diciembre, enero, febrero) del año 2020/2021 en comparación al mismo trimestre móvil 2021/2022, es posible observar un aumento en la recuperación del empleo como consecuencia de la reactivación económica ocurrida hacia finales del año 2021 e inicios de este año y el crecimiento asociado.

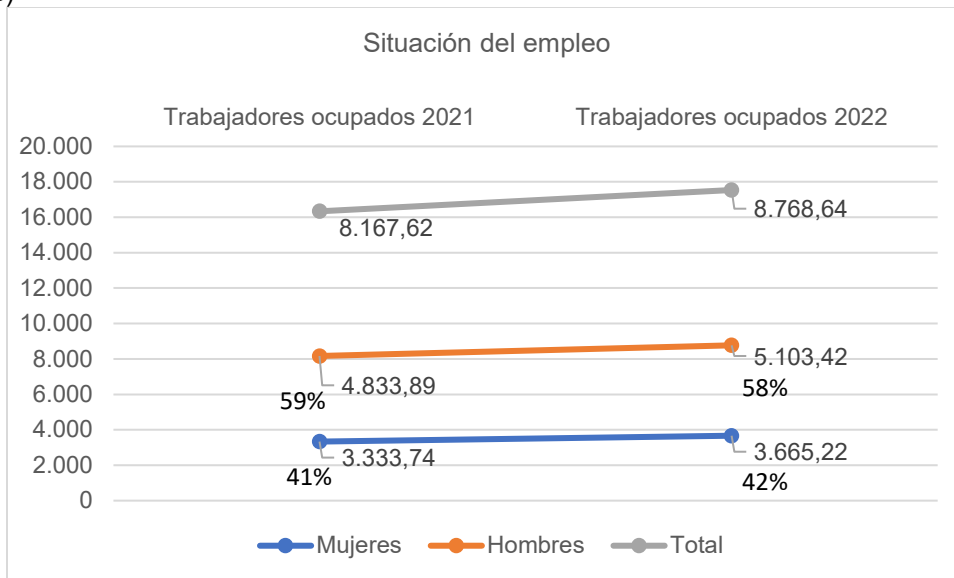
Tabla 1: Situación del empleo trimestre móvil dic-feb 2021 y dic-feb 2022 (en miles)

Trabajadores por sexo	Trabajadores ocupados 2021	Trabajadores ocupados 2022
Hombres	4.833,89	5.103,42
Mujeres	3.333,74	3.665,22
Total	8.167,62	8.768,64

Fuente: elaboración MINTRAB a partir de los datos INE.

La ocupación laboral presenta una brecha de género del 16% para este trimestre, disminuyendo en 2 puntos porcentuales respecto del período anterior.

Gráfico 1: Tasa de ocupación laboral y brecha de género trimestre móvil dic-feb 2021 y dic-feb 2022 (en miles)



Fuente: elaboración MINTRAB a partir de los datos INE.

Dado nuestro compromiso como gobierno con las definiciones de la OIT en materias de trabajo decente resulta de especial interés observar el aumento de la tasa de ocupación informal. En el trimestre diciembre a febrero del presente año la tasa de ocupación informal es de 27,8%; 1,3 puntos porcentuales mayor que la del mismo periodo el año anterior, a saber 26,5%. La tasa de informalidad en las mujeres aumenta un 0,8%, y en los hombres experimenta un aumento de 1,7 puntos porcentuales respecto del mismo trimestre del año 2021. Las personas ocupadas informales aumentaron al 12,9%, un 12,6% en el caso de los hombres y un 13,2% para las mujeres. Este incremento se debe al comercio en 15,8% y transporte con 29,3%.

Sobre la tasa de participación laboral en este trimestre 2022 se sitúa en 59,2% aumentando en 1,7 puntos porcentuales respecto del periodo anterior. Observando los datos por sexo se tiene un 69,9% para los hombres y 48,9% en el caso de las mujeres, obteniendo una brecha de género en la participación laboral del 21%, lo cual presenta una disminución en 1,9 puntos porcentuales respecto del mismo periodo del año 2021. Esto le da pleno sentido al énfasis que pone el Plan de Recuperación Inclusiva "Chile Apoya" en la recuperación del empleo femenino formal.

Respecto de las personas ocupadas por tramos etarios se observa un aumento general en la población adulta joven: del 6,1% en el segmento de 25 a 34 años; y de un 6,5% en el segmento de

35 a 44 años. En las mujeres el principal aumento se observa en el segmento de 45 a 54 años del 11,6% y en los hombres se observa un incremento del 5,6% en el tramo de 35 a 44 años.

Ahora bien, para el cumplimiento de los objetivos ministeriales y responder a las necesidades de nuestras poblaciones objetivo, el Ministerio cuenta con la Subsecretaría del Trabajo y con la Subsecretaría de Previsión Social dentro de las cuales se insertan los servicios asociados.

## II. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE 2021.

### 1. Subsecretaría del Trabajo

#### a. Logros generales

- Fortalecimiento de derechos y prestaciones laborales: Leyes aprobadas

El uno de febrero 2021 se aprobó la Ley N°21.309 que establece beneficios para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales, permitiéndoles acceder a una pensión anticipada y al retiro de fondos de sus cuentas de capitalización individual obligatoria si corresponde. La pensión anticipada se calcula en base al saldo que la persona tiene en su cuenta individual de cotizaciones obligatorias como una pensión por un período de doce meses. Asimismo, su AFP reservará el capital necesario para pagar las pensiones de sobrevivencia y la cuota mortuoria cuando corresponda. También se permite que el afiliado pueda solicitar reducir la renta temporal hasta el valor de la Pensión Básica Solidaria (PBS) vigente para mayores de 80 años y, en este caso, la diferencia podrá ser retirada como excedente de libre disposición (ELD).

También se avanzó en otorgar prestaciones excepcionales a las y los trabajadores que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales bajo las condiciones que indica la Ley N°21.351, que modifica la Ley N°21.247, para trabajadores dependientes, independientes y del sector público, aprobada el catorce de junio del 2021.

Además de lo anterior fue reajustado el monto del ingreso mínimo mensual a 337 mil pesos para trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años, así como la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares y el subsidio familiar, otorgándose ayudas extraordinarias para las familias en el contexto del Covid-19, con la Ley N°21.360, aprobada el doce de julio 2021.

También relacionado al contexto de la pandemia por el Covid-19, se realizó una adecuación del Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, con la Ley N°21.361 publicada el 27 de julio de 2021, la que otorga validez a la suscripción del finiquito laboral, la renuncia del trabajador y el mutuo acuerdo de las partes a través de medios electrónicos.

Por medio de la Ley N°21.405, aprobada el 22 diciembre 2021, se otorgó un reajuste general de 6.1% a las remuneraciones de los trabajadores del sector público, concediendo aguinaldo de navidad y fiestas patrias, y otros beneficios como el bono de escolaridad y la bonificación adicional asociada a este, además de modificar diversos cuerpos legales

En otras materias, con la aprobación de Ley N°21.376 se adecuó el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo. Esto contempla entre otras cosas que el descanso mínimo de los trabajadores embarcados y gente de mar no puede ser menor a 10 horas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Un aspecto relevante en materia previsional es que, con la aprobación de la Ley N°21.419, se creó la Pensión Garantizada Universal de un monto máximo de 185 mil pesos para todos los adultos mayores de 65 años que no se encuentren en el 10% más rico de la población de 65 años o más y se modifican una serie de cuerpos legales .

Finalmente, cabe destacar que entró en vigor la Ley N°21.327 sobre la modernización de la Dirección del Trabajo, la cual busca renovar y actualizar sus sistemas de gestión, fiscalización y mediación,

además de dar atención especializada a las micro, pequeñas y medianas empresas. Esta ley privilegia la actuación electrónica y digital del organismo fiscalizador, mediador e intérprete de las normativas laborales, incorporando nuevas tecnologías a sus procesos y nuevas formas de fiscalización.

- Proyectos de ley ingresados a tramitación

El Ministerio del Trabajo y Previsión social ingresó el proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez (Boletín N 14.445-13).

Además, se completó la discusión legislativa de importantes proyectos de ley para nuestra Subsecretaría, entre ellos el proyecto sobre modernización de la Dirección del Trabajo (boletín 12.827-13), documentos electrónicos laborales (boletín 12.826-13) y aquel que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo. También se continuó con la tramitación del proyecto que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (boletín N°13.496-13).

Junto a las iniciativas legales y administrativas, la necesidad de apoyo para la sustentabilidad de las empresas y trabajadores en el retorno de las actividades también ha sido parte de las medidas de recuperación. En este ámbito, durante el 2021, es posible destacar la continuación en la implementación del Subsidio al Empleo, herramienta de recuperación laboral enfocada en dos líneas: el Subsidio Regresa, que incentiva el retorno al trabajo de los trabajadores suspendidos, y el Subsidio Contrata, que apunta a la contratación de nuevos trabajadores, con especial foco en mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y asignatarios de una pensión de invalidez.

Además, cabe destacar la creación del IFE Laboral, incentivo para que las trabajadoras y trabajadores previamente cesantes, se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio por la nueva relación laboral que se crea. Este beneficio se entrega directamente al trabajador o trabajadora, siempre que su remuneración bruta mensual no exceda de tres Ingresos Mínimos Mensuales y también tiene especial foco en mujeres, jóvenes entre 18 y 24 años, hombres mayores de 55 años, personas con discapacidad debidamente certificada y asignatarios de pensión de invalidez.

- Departamento de Diálogo Social

El Departamento de Diálogo Social propicia acciones de fortalecimiento de las relaciones sindicales, ya sea mediante la preparación y capacitación de líderes sindicales, como en proyectos donde se generen espacios de diálogo social entre empleadores y trabajadores. En esa línea, ha tenido un importante rol en cuanto a las iniciativas de descentralización implementadas en el Fondo de Formación Sindical (FFS) e incorporó en las bases de licitación de puntaje adicional a aquellos proyectos que consideren la participación de instituciones Gubernamentales en sus mesas de diálogo, propiciando de esta manera las mesas de diálogo social tripartitas.

- Avances en la inclusión de personas con discapacidad

Se ha realizado un trabajo de preparación para la entrada en vigor de la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad. Las empresas que cuentan con 100 a 199 trabajadores deben cumplir con esta ley, sumándose a las empresas de 200 o más trabajadores, las que ya tenían dicha obligación. Esta cuota de contratación se puede cumplir de manera directa, contratando personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, o a través de alguna de las modalidades de cumplimiento alternativo dispuestas en la ley.

Además, hay incentivos de contratación de personas con discapacidad a través de un subsidio al empleo. Por otra parte, se continuó incentivando el cumplimiento de la Ley N° 21.015. Asimismo, y a propósito de las buenas prácticas en materias inclusivas, se continuó con la participación en el Consejo Consultivo de "Pacto de Productividad". Este es un Programa Empresarial de Promoción

Laboral para personas con discapacidad que busca consolidar una plataforma de colaboración que genere una articulación virtuosa y efectiva de los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, como ministerio participamos activamente en la elaboración y lanzamiento de un manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, documento fruto del trabajo conjunto entre entidades gubernamentales, empresas y la sociedad civil.

Finalmente, y a propósito del levantamiento de información para generar el manual antes mencionado, presentamos un proyecto de ley que pretende incorporar mejoras a la ley N° 21.015. En este sentido el proyecto de ley tiene por objeto establecer que, el empleador debe analizar el puesto de trabajo e implementar las medidas específicas de prevención y ajustes necesarios, junto a la revisión de la accesibilidad para personas con discapacidad. Además de las personas contratadas bajo la alternativa de subcontratación, deben prestar efectivamente sus servicios para la empresa principal o usuaria, y las multas por infracción a las normas de inclusión laboral serán por cada trabajador y mes que el empleador debió cumplir con la ley y no lo hizo. Asimismo, el proyecto propone garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la Administración del Estado, estableciendo normas especiales para el ingreso a la misma, dependiendo del estatuto normativo al que estén sujetos.

- En el ámbito de las relaciones internacionales

Cabe destacar que el ministerio ha jugado un rol importante para el multilateralismo. Las autoridades tuvieron activa participación en la Cumbre Mundial sobre la COVID-19 y el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la “Second Ministerial Council Roundtable” de la OCDE, dando conocer a los demás Estados de la comunidad internacional las iniciativas adoptadas en materia laboral para hacer frente a la pandemia. Dichos intercambios de buenas prácticas permitieron abordar la crisis sanitaria y sus impactos de manera colaborativa y asumiendo los desafíos de manera global.

También en plano multilateral, dando estricto cumplimiento a las obligaciones internacionales adquiridas por nuestro país para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, Chile ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, constituyéndose en el tercer Estado de América del Sur en hacerlo. Con ello, el país refuerza su compromiso como País Pionero de la Alianza 8.7, iniciativa para un mundo libre de trabajo infantil y trabajo forzoso.

El ministerio incorporó en su agenda la “transición justa”, ligada a cambio climático. Chile agregó este concepto en la actualización de sus Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDCs), presentadas en el marco del Acuerdo de París. A su vez, se integraron acciones en la primera Estrategia de Transición Justa de Energía, lo que implica el establecimiento de una coordinación interministerial con el Ministerio de Energía.

Durante el año 2021, Chile ejerció la Coordinación del Grupo de América Latina y el Caribe (GRULAC), además de integrar activamente el Consejo de Administración, ambos dentro del contexto de la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A su vez, se dio estricto cumplimiento a las obligaciones internacionales adquiridos por nuestro país para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo. En particular, se inició el proceso de implementación del recientemente ratificado Protocolo de 2014 relativo al Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso de la OIT.

En el Contexto de la Alianza del Pacífico, nuestro ministerio ejerció un rol de liderazgo en materia laboral, ejecutando proyectos de cooperación e integración multilateral en temas de certificación de competencias laborales y riesgos psicosociales.

En el ámbito de las relaciones económicas internacionales, destaca la implementación del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio vigente con Colombia, donde se abordaron materias como Transición Justa y otros.

En el ámbito de las relaciones económicas internacionales, destaca la cooperación realizada con Estados Unidos, en el marco de la implementación del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio. Esta consistió en intercambios técnicos donde se abordaron materias como el trabajo infantil, el teletrabajo, temas de género y medidas adoptadas para enfrentar la pandemia. Además, el Ministerio sigue preocupado de incluir capítulos laborales en las negociaciones de nuevos acuerdos comerciales entre Chile y otros socios, como son la Unión Europea o el EFTA (que incluye a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza).

#### b. Dirección del Trabajo – DT

La Dirección del Trabajo, es un Servicio Público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del (la) Presidente (a) de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Se rige por su Ley Orgánica (D.F.L N°2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N°3.501 de 1981. Remonta su origen a la creación, el año 1907, de la Oficina del Trabajo dependiente del entonces Ministerio de Industrias y Obras Públicas, la cual fue transformada el año 1924 en la Dirección General del Trabajo.

Nuestros objetivos estratégicos para el período son:

1. Facilitar el cumplimiento de la normativa laboral, mediante una fiscalización inteligente, una orientación clara de la interpretación de la normativa, la revisión de criterios legales, la defensa de los derechos laborales, la inclusión y la libertad sindical.
2. Mejorar el acceso a los servicios y productos entregados por la Dirección del Trabajo, a través de su digitalización y disposición a las personas, empresas y organizaciones sindicales de forma clara y oportuna.
3. Mejorar los servicios y productos entregados a través de la modernización institucional, por medio de una fiscalización proactiva, una solución preventiva y alternativa de conflictos y atención a la persona usuario con mayor oportunidad, gestionada por funcionarias y funcionarios altamente motivados, promoviendo un servicio de calidad.

La dotación efectiva del año 2021 fue de dos mil 245 funcionarios/as. El 19,7 por ciento corresponde a planta; el 80.3 por ciento a contrata, las mujeres representan el 53,4 por ciento del total de funcionarios/as. Además, cuenta con un total de 40 funcionarios como personal fuera de la dotación año 2021, un 35 por ciento a Honorarios, un 55 por ciento suplentes y un 10 por ciento en reemplazos.

- Resultados de la Gestión Institucional

Uno de los principales hitos en la gestión de la Dirección del Trabajo el año 2021, se dio el uno de octubre de 2021 fecha en donde comenzó a regir la Ley N°21.327, de modernización de la Dirección del Trabajo, cuyo objetivo central planteaba renovar y actualizar sus sistemas de gestión, fiscalización y mediación, además de dar atención especializada a las micro, pequeñas y medianas empresas.

Publicada en el Diario Oficial el 30 de abril de 2021, la nueva norma legal permite a la Dirección del Trabajo incorporar mayor tecnología a sus procesos y actuaciones. Lo anterior, busca reducir los tiempos de espera de sus usuarias y usuarios -trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores- y digitalizar trámites y gestiones. Asimismo, impulsa nuevas formas de fiscalización, esencialmente



electrónica, fomenta y fortalece la mediación en la negociación colectiva y crea una unidad de atención a las Mipymes al interior del Servicio.

En lo interno, se fortalece las normas de ingreso a la institución y, reconociendo su relevante función, intensifica la profesionalización de sus funcionarios y fija una nueva planta del Servicio.

Este cuerpo legal, entrega atribuciones a la Dirección del Trabajo en un escenario laboral complejo, ampliando el radio de acción, entregando nuevas competencias y, sobre todo, moderniza el servicio con la digitalización de trámites y de acciones de inspección laboral.

- En su ámbito operativo, la nueva norma legal define los siguientes ejes principales:
  - Modernización de la gestión: introduce componentes tecnológicos, estableciendo que las notificaciones, citaciones y comunicaciones con trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales deben efectuarse por correo electrónico, salvo en aquellos casos en que un usuario(a), por razones fundadas, pide ser eximido de esa fórmula de interacción. Como contrapartida, todo usuario y usuaria puede realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes por los mismos medios electrónicos que dispone la Dirección del Trabajo, incluyendo la tramitación y seguimiento de las denuncias, fiscalizaciones, solicitudes de pronunciamiento y consultas respecto de trámites o procesos en curso de los cuales sean parte.
  - Registro Electrónico Laboral: los empleadores deben registrar en el sitio electrónico de la DT los contratos de trabajo, sus terminaciones y otros documentos laborales establecidos en un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Decreto Supremo N° 37 de 28 de octubre de 2021) como lo es el Libro de Remuneraciones Electrónico. La DT dispone así de toda la documentación laboral de manera digital, facilitando la fiscalización y contar con información en línea y actualizada acerca de las relaciones laborales, facilitando con ello la labor del Servicio y la formulación de políticas públicas.
  - Mejoras en el proceso de fiscalización: para dar certeza jurídica a trabajadores, sindicatos y empleadores, la ley incorpora principios básicos que rigen las fiscalizaciones. Asimismo, para determinar los montos de las sanciones aplicables se clasifican en leves, graves y gravísimas, considerándose para ello como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de los derechos laborales, el número de trabajadores perjudicados y la conducta del empleador.
  - Fortalecimiento de la mediación: Para vigorizar su tarea de ayudar a acercar posiciones y fomentar el diálogo social entre trabajadores, sindicatos y empleadores, la ley refuerza las normas mediadoras del Código del Trabajo. Por ejemplo, faculta al Director o Directora del Trabajo para convocar, excepcionalmente y con acuerdo de las partes, a asesores expertos externos que colaboren en el proceso de resolución de controversias y así facilitar el diálogo y la construcción de acuerdos. Estos asesores deben ser elegidos desde una nómina elaborada por la DT.
  - Unidad de atención a la Micro, Pequeña y Mediana empresa (Mipymes) en la DT y diferenciación de multas entre micro y pequeñas empresas: esta unidad es una ventanilla única para recibir las consultas de las Mipymes y las orienta en el cumplimiento oportuno e íntegro de la normativa laboral. Adicionalmente, se diferencia el monto de las multas que puede cursar la DT entre micro y pequeñas empresas, atendiendo a sus distintas realidades, lo que hasta antes de esta ley no era permitido.
  - Solicitud de término de la calificación de único empleador (Multirut): se permite al empleador solicitar ante el juzgado de letras correspondiente el término de la calificación de Multirut o empresas consideradas como único empleador para efectos laborales y previsionales. Esto, en la medida que, tras la declaración judicial, las situaciones que justificaron la sentencia hayan sido modificadas sustancialmente, y siempre que hayan transcurrido a lo menos dos años desde que quedó a firme la sentencia. Esto, salvo que

la solicitud se base en el hecho de que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no hay entre ellas un controlador común, en cuyo caso se puede solicitar antes.

- Consulta pública sobre instrucciones, pronunciamientos y otras normas de la DT: el Director o Directora del Trabajo puede disponer de consultas públicas no vinculantes sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas generales que debe dictar el Servicio para que los interesados hagan propuestas. Cada vez que se haga -de acuerdo a un procedimiento elaborado y publicado por la DT- esta consulta debe remitirse al Consejo Superior Laboral para que también opine al respecto.
- Compendio anual de dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes de servicio: en enero de cada año, el Director o Directora del Trabajo debe publicar en el sitio web institucional un compendio anual de dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes de servicio emitidos el año anterior. El objetivo es tener una DT más cercana a la ciudadanía, facilitar el conocimiento de la normativa y que haya más certeza sobre la misma.

- Modernización de la DT

Durante el año 2021, el Servicio incorpora mayor tecnología a sus procesos y actuaciones, digitalizando trámites y gestiones entre los que se destacan:

La creación del Registro Electrónico Laboral (REL) el que contiene entre otros: Registro Electrónico de Contrato de Trabajo, Registro Electrónico de Anexo de Contrato de Trabajo, Registro Electrónico de Término de Contrato de Trabajo y Libro de Remuneraciones Electrónico.

Se elabora nuevo Manual de Fiscalización y tipificador infraccional, que establece las sanciones laborales en que pueden incurrir los empleadores, así como las multas asociadas a estas. Cada vez que se implementan nuevas normativas laborales, este tipificador se revisa para actualizar las sanciones.

Se crea la Unidad de atención a la Micro, Pequeña y Mediana empresa MiPymes, que gestiona una atención especializada a los diversos empleadores, las mejoras y adaptación en la atención, acceso y entrega de servicios y trámites de la Dirección del Trabajo a los empleadores pertenecientes a estos tres subsectores.

En el ámbito interno institucional, se avanzó en establecer normas para fijar una nueva planta para la Dirección del Trabajo.

- Transformación Digital

En este periodo, el Servicio avanzó considerablemente en la digitalización de trámites disponibles para sus usuarias y usuarios en los distintos canales de atención. Es así como al 31 de diciembre de 2021, la Dirección del trabajo dispuso a sus usuarias y usuarios 55 trámites por canal digital de un total de 60. Entre los más destacados se encuentran: Declaración Jurada de término de contrato para seguro de desempleo, Declaración Jurada de Término de contrato para trabajador(a) de casa particular, Formulario especial de reclamo administrativo, Ingresar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, Finiquito Laboral Electrónico, solicitud de Mesa de Trabajo, Requerimiento de Calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, Obtención de certificación de personalidad jurídica definitiva para Organizaciones Sindicales o Asociación de funcionarios, Registros de Contratos de Trabajo, Registros de Anexos de Contratos de Trabajo, Registro de Término de Contrato de Trabajo y Registro del Libro de Remuneraciones Electrónico, Denuncia Laboral en línea, Suscripción de Contrato de Trabajo Electrónico y Solicitud de pronunciamiento jurídico.

En el portal Web "Mi DT" los resultados de los productos más importantes refieren al establecimiento de un libro de remuneraciones digital el cual permite a los empleadores y a las empleadoras informar

estandarizada y mensualmente los pagos de las remuneraciones de sus trabajadores y trabajadoras. También se cuenta con un registro electrónico laboral, el cual tiene por objeto actualizar al registro de los trabajadores, a fin de que los empleadores mantengan los datos y la documentación de los empleados en el sistema. Y finalmente es posible participar en las leyes del Estado en materia laboral, para mejorar la regulación legal laboral en el reconocimiento y ejercicio de derechos por parte de la ciudadanía.

En el contexto de la Ley de Protección del Empleo, se realizaron un total de 16 mil 756 trámites, involucrando a diez mil 619 trabajadores y dos mil 612 empleadores. En relación a la Ley de trabajo a Distancia y Teletrabajo, en 2021 se realizó un total de 270 mil 80 trámites, atendiendo a un total de cuatro mil un empleadores, involucrando a un total de 123 mil 935 trabajadores. Finalmente, respecto de la Ley de Inclusión, se registraron nueve mil 746 contratos, involucrando a siete mil 852 trabajadores y dos mil 423 empresas.

- Resultados de productos estratégicos
  - Producto Estratégico Fiscalización

Se realizó un total de 78 mil 53 fiscalizaciones, de las cuales un 70,13 por ciento (54 mil 739) correspondió a fiscalizaciones solicitadas, mientras que el 29,87 por ciento restante (23 mil 314) fueron fiscalizaciones de oficio por programa.

Respecto del tipo de término, de las 78 mil 53 fiscalizaciones visadas al 31 de diciembre de 2021, un 18,85 por ciento (catorce mil 711) terminó con aplicación de multa administrativa, en tanto que un 81,15 por ciento (63 mil 342) terminó sin sanción.

Las catorce mil 711 fiscalizaciones que terminaron con aplicación de multa administrativa en el año 2021 sumaron un monto inicial de casi 48 mil millones de pesos cursados en un total de 26 mil 659 sanciones, con un monto promedio por sanción, a nivel nacional de un millón 788 mil 644 pesos.

- Producto Estratégico Atención de Usuarias y Usuarios

Se atendió de manera presencial a un total de 914 mil 727 personas, por el canal telefónico se atendieron 340 mil 655 personas y a través del canal digital, se llevaron a cabo diez millones 661 mil 408 transacciones por parte de usuarios y usuarias, en la utilización de los distintos trámites disponibles por dicho canal.

- Producto Estratégico Normativa Laboral

Subproducto Dictámenes: en el año 2021 se emitieron 828 pronunciamiento jurídicos. El 7 por ciento (61) correspondieron a nueva doctrina y el 93 por ciento (767) a antigua doctrina.

Subproducto Derechos Fundamentales; se recibieron un total de dos mil 313 denuncias por vulneración de derechos fundamentales, de las cuales mil 811 se trataron y terminaron en el período, y 685 de ellas se allanaron y se constató indicios de vulneración.

A su vez, durante el 2021 los Tribunales de Justicia condenaron a 27 empresas y dos sindicatos por práctica antisindicales, de las cuales 21 se originaron por denuncias realizadas por la Institución y ocho de forma particular.

En relación con las solicitudes de información por transparencia, a nivel nacional se recibieron un total de dos mil 809 solicitudes de las cuales dos mil 435 fueron terminadas en el año 2021.

- Producto Estratégico Relaciones Laborales

Subproductos Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Calificación de Servicios Mínimos: En el año 2021, se brindó asistencia técnica a mil 391 procesos correspondientes al 85,81 por ciento del

total de negociaciones colectivas regladas que dieron origen a un contrato colectivo firmado en el año 2021.

En lo que respecta a la calificación de Servicios Mínimos y conformación de equipos de emergencia, 62 empresas solicitaron calificación. De estos requerimientos, 38 ya se encuentran finalizados y 25 continuaban en trámite al 31 de diciembre del 2021.

Subproducto Asistencia Técnica: En el año 2021, se realizaron dos mil 34 actividades de capacitación, en donde participaron seis mil 593 dirigentes sindicales, habiendo capacitado a dos mil 588 dirigentes sindicales mujeres.

Subproducto Difusión: se realizaron 850 actividades, con una participación aproximada de 190 mil 244 usuarias y/o usuarios.

Subproducto Solución Alternativa de conflictos y diálogo social: La demanda por Conciliación individual durante el año 2021 sumó 95 mil 865 solicitudes. Por otro lado, hubo 37 mil 452 reclamos con conciliación previa, total y parcial de los reclamos ingresados y egresados en el período. En materia de mediaciones laborales, se efectuaron mil 996 Mediaciones Laborales, de las cuales 569 actuaciones corresponden a mediaciones voluntarias y obligatorias en el marco de Negociaciones Colectivas (Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales). Por su parte se realizaron 696 por vulneración de derechos fundamentales, 412 generales a petición de parte, 313 generales de oficio, un procedimiento especial de negociación colectiva de trabajadores transitorios y cinco mediaciones laborales en conflictos colectivos.

Con respecto al diálogo social, se realizaron 41 mesas de trabajo tripartitas, que contaron con la participación de 216 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad. En dicha instancia, 77 empresas firmaron acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Además, se encuentran activos 23 Consejos Tripartitos Regionales de usuarias y usuarios (CTRU) que funcionan en todas las regiones del país. Este mecanismo institucional de Diálogo Tripartito de Trabajadores, Empleadores y Dirección del Trabajo ejecutó 109 actividades, que demuestran la continuidad y vigencia del diálogo social.

#### c. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE

El año 2021 continuó marcado por la pandemia. En esa línea se continúan implementando los Programas de Empleo, en donde los Susidios al Empleo han sido fundamentales como medida para el fomento al empleo y creación de nuevos puestos de trabajo. A través de Regresa y Contrata se obtuvieron 813 mil personas beneficiarias y 130 mil empresas. Los Subsidios Protege e IFE Laboral, lograron beneficiar a más de 746 mil personas. Por su parte, a través del Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM), se logra que 612 mil 777 beneficiarios reciban al menos un pago. De ellos, 260 mil 484 corresponden a SEJ y 352 mil 293 a BTM.

Asimismo, a través de las distintas acciones de Intermediación Laboral que realiza SENCE, 244 mil 147 personas fueron atendidas, de ese total, 123 mil 991 fueron orientados laboralmente y 72 mil 409 se vincularon directamente con un puesto de trabajo. Igualmente, durante el 2021 se continuó también el servicio entregado a través de la plataforma de Orientación Laboral en línea a través de la cual se atendieron cuatro mil 612 usuarias y usuarios únicos y se realizaron siete mil 107 horas de ocho mil 949 horas agendadas, con un 79 por ciento de cumplimiento. Se realizaron también 185 talleres de empleabilidad, con cuatro mil 416 participantes. Cabe destacar que la plataforma ha sido evaluada por 3 mil 852 usuarias y usuarios, de un total de 11 mil 523 prestaciones realizadas (orientaciones laborales efectivas + participación en talleres virtuales) lo que corresponde al 33% de respuestas, obteniéndose un promedio de nota 6,7 de una calificación máxima de 7,0.

En cuanto a los programas de Capacitación, hay que señalar que se mantuvo afectada la ejecución, por cuanto los cursos presenciales estuvieron suspendidos hasta el 31 de agosto para el caso de comunas en cuarentena, en tanto que aquellas en fase 2,3,4 y 5 pudieron iniciar respetando los aforos definidos por la autoridad sanitaria. Esto con el fin de cuidar y proteger la salud de usuarias y usuarios, colaboradores y trabajadores. A pesar de ello se continuó impulsando la ejecución de cursos en modalidad e-learning, y en términos de resultados 619 mil 149 personas participaron de un curso de capacitación. De este total, 40 mil 514 personas se capacitaron en cursos financiado por los programas regulares de SENCE, en tanto que 417 mil 830 trabajadores fueron capacitados mediante la Franquicia Tributaria, la que mejoró su cobertura respecto al 2020 (343 mil trabajadores). Asimismo, se registraron 136 mil 418 participantes en los Cursos en Línea y 24 mil 387 personas en cursos de Becas Laborales.

En el marco de la emergencia sanitaria, es importante destacar que se logró ejecutar en un 86 por ciento el plan de fiscalización de programas de Capacitación y Empleo, llevándose a cabo más de cuatro mil fiscalizaciones, las que implicaron en su mayoría revisiones documentales y a cursos modalidad e-learning.

En términos de recursos, el presupuesto asignado al Servicio por Ley para el año 2021 fue muy superior al de años anteriores, con un total de mil 870 mil millones de pesos; de ese total mil 687 mil millones pesos, corresponden a recursos del Fondo de Emergencia Transitorio, destinados a la reactivación del mercado laboral en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, a través de los Subsidios al Empleo: Contrata, Regresa, Protege e IFE Laboral. Dicho presupuesto representó un 18 por ciento del presupuesto aprobado por Ley para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ahora bien, a efectos de análisis de la ejecución presupuestaria, se deben analizar ambos programas presupuestarios por separado, el Programa Presupuestario P-01 SENCE con el presupuesto regular del Servicio, alcanzó una ejecución del 89,2 por ciento respecto de su presupuesto inicial, y de un 94,4 por ciento respecto de su presupuesto final. Por su parte, el Programa Presupuestario P-50 COVID-19, el cual reunía los recursos para la implementación y ejecución de los Subsidios al Empleo, alcanzó una ejecución del 58,3 por ciento de su presupuesto inicial y un 92,7 por ciento de su presupuesto final.

Principales iniciativas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE, realizadas durante el año 2021 y que continúan hacia el 2022.

En el marco del cumplimiento de los objetivos estratégicos, se destacan las siguientes iniciativas implementadas y/o consolidadas durante el año 2021 respecto a los programas de capacitación y que continúan desarrollándose durante el 2022:

- **Empleabilidad:** Se instala en las bases de concurso público, en todos los programas del FONCAP un criterio de evaluación que mide el comportamiento histórico de los ejecutores respecto a los resultados de empleabilidad de los egresados de los cursos ejecutados en años anteriores. Adicionalmente se mantiene lo implementado el año 2019 donde un porcentaje del pago está asociado a la empleabilidad, el cual se mide por los resultados obtenidos de inserción laboral una vez finalizado el curso de capacitación. Este también es implementado en un 25 por ciento de los cupos de Becas Laborales.
- **Cursos en línea masivos:** Se continúan desarrollando alianzas estratégicas sin costo para el Estado para entregar cursos en línea masivos. Más de 100 cursos a disposición, sin requisitos y abiertos a mayores de 18 años con RUT, alcanzando más de 130 mil inscripciones durante el 2021. Durante el segundo semestre del 2021 se avanza en nuevas iniciativas como Adulto Digital, se desarrolla un diplomado en línea en alianza con Telefónica y AIEP para ser lanzado durante 2022. Está en desarrollo una nueva alianza con Udemy, uno de los principales proveedores de capacitación online a nivel mundial, para lanzar nuevos cursos durante el segundo trimestre del 2022, entre otras iniciativas en desarrollo.

- Cursos en modalidad virtual: Se consolida la plataforma online Aula Digital, desarrollada en el 2020, la que es una plataforma de aprendizaje en línea (e-learning), desarrollada por el Servicio para brindar oferta de capacitación en línea y de calidad a la ciudadanía. Esta plataforma está disponible para los Ejecutores para desarrollar cursos e-learning (60 por ciento Aula Digital v/s 40 por ciento LMS propios). Adicionalmente y en el marco de la pandemia se flexibilizó el traspaso de la modalidad de instrucción de los cursos de tipo presencial a e-learning, esto a fin de continuar con el desarrollo de capacitaciones pese a las restricciones de movilidad y aforo por la pandemia. Esto corresponde a un gran avance en términos de transformación digital logrando iniciar mil 492 cursos durante el año 2021 y se espera continuar hacia el 2022.
- Programa sobre “talento digital”: continúa la ejecución de este programa que busca formar a programadores que la industria digital necesita generando un “match” entre la demanda laboral y oferta de capacitación con foco al área Digital y alta empleabilidad. Desde 2019 al 2021 alcanza más de tres mil 800 beneficiarios y durante el 2021 se realizó una transferencia de capacidades asociadas a los distintos componentes y procesos del programa, mediante talleres realizados a los equipos de los Departamentos y Unidades involucrados para instalar el programa dentro del Sence y con ello poder continuar su operación durante el 2023 de manera cien por ciento autónomo.
- Nuevo Buscador de cursos: Durante el 2020 se desarrolla un nuevo buscador, al cual se accede a través del portal institucional y tiene por objetivo facilitar la postulación de las personas a los cursos de programas sociales y entregar mejor y más información a las empresas para los cursos de Franquicia Tributaria. Este se encuentra en un proceso de mejora continua y durante el 2021 se mejora la información entregada a usuarios y usuarias para la toma de decisiones, considerando la satisfacción que los mismos declaran de los cursos anteriores y una nota de empleabilidad de los ejecutores en base a los resultados de cursos ejecutados. Este portal alcanza alrededor de 1.8 millones de visitas promedio al mes. Durante el primer trimestre del 2022 se realizará un levantamiento de mejoras necesarias las que se comenzarán a implementar desde del segundo trimestre en adelante.
- Programa Digitalízate: Este programa busca entregar nuevas herramientas que permitan el desarrollo laboral de los participantes de esta iniciativa resolviendo las brechas de competencias digitales presentes en la población adulta de Chile: El 32 por ciento de las personas adultas no tiene experiencia en el PC o falla en el uso de éste, versus un 26 por ciento del promedio de la OCDE. Asimismo, un 52 por ciento de las personas adultas en Chile tiene un nivel bajo de resolución de los problemas en contextos informáticos, versus un 43 por ciento del promedio OCDE, situación que finalmente se traduce en que disminuyen las opciones de encontrar trabajo o acceder a un empleo de calidad, lo que finalmente impacta en los ingresos. Los primeros cursos de este programa fueron lanzados durante el primer trimestre del 2022 y se lanzarán más cupos en el segundo trimestre.
- Mejoras a las Franquicia Tributaria de Capacitación FT: Se mejora el incentivo del uso de la FT a través de un aumento en el valor hora franquiciable en pre y pos contrato, es decir para aquellas acciones de capacitación orientadas a personas que se encuentran desempleadas, por medio del contrato de capacitación (precontrato) para eventuales trabajadores, y a través del pos contrato para ex trabajadores de una empresa; ambas herramientas están destinadas a apoyar a las personas desempleadas en sus procesos de capacitación y reconversión laboral.
- Mejoras al Programa Certificación por Competencias: Se trabajó en dos aspectos claves a mejorar, relacionados con la efectividad y transparencia en la selección de beneficiarios y perfiles ocupacionales. Se incorporó durante el 2021 la postulación abierta al programa, permitiendo que personas desempleadas, independientes o trabajadores interesados, pudieran postular y participar del programa sin tener que estar asociados a una empresa, esto a través de un nuevo buscador de certificaciones disponible en el sitio institucional. De

los mil 325 cupos disponibles para postular durante el 2021, se realizaron dos mil 963 postulaciones lo que continuará implementándose durante 2022.

En el ámbito de empleo las principales iniciativas desarrolladas durante el 2021 son:

- Orientación Laboral en línea: Se implementa una plataforma de orientación laboral en línea la cual incluye 450 horas de orientación virtual por semana y talleres. Durante el año 2021 se atendieron cuatro mil 612 personas a través de este servicio y está planificado aumentar la cobertura durante el 2022.
- Mejoras al Sistema de Intermediación Laboral: Durante este periodo se logran importantes avances estructurales en los siguientes ámbitos: estructura y estrategia de categorización de OMIL, convenios FOMIL, identificación y gestión de indicadores clave / Ranking OMIL, mejoras a la BNE (rol de sistema de gestión de la red de IL) y presupuesto asignado a la operación de las OMIL. En el último trimestre 2021 se lanza el Ranking OMIL y durante el 2022 está planificado la difusión de este entre los actores claves para mejorar la gestión del sistema de intermediación.
- Mejoras a los subsidios SEJ y BTM: Durante los últimos años se implementa una mejora en la gestión global de los Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Bono al Trabajo de la Mujer (BTM), orientado en cuatro líneas de acción: implementación de sistemas informáticos, mejoramiento de la gestión a través del establecimiento de procesos, controles y retroalimentación, implementación de un Modelo de Gestión Regional de los subsidios y regularización de reintegros: actuales e históricos.
- Subsidios el Empleo: Producto del fuerte impacto de la pandemia en el empleo se desarrolla una batería de subsidios de emergencia como un incentivo para fomentar la contratación y la creación de nuevos empleos, los cuales son implementados a través de Sence. En el último trimestre del año 2020 se implementan los subsidios Contrata y Regresa y durante el 2021 el subsidio Protege e IFE Laboral. El Subsidio Protege benefició a 44 mil 769 personas durante el 2021 mientras que el IFE Laboral a 701 mil 574 beneficiarios. La ejecución de ambos subsidios continúa y ha significado adaptar equipos de trabajo, sistemas y gestión dado las distintas modificaciones, alto nivel de postulación y de consultas a través del canal de atención ciudadana aumentando un 76 por ciento respecto del 2020 lo que se concentró en el último trimestre del 2021 con el lanzamiento del IFE Laboral. En este periodo el buzón ciudadano paso de recibir 17 mil a 46 mil solicitudes al mes y por lo tanto adaptar sus procesos para dar respuesta a este nivel de solicitudes.

Con respecto a mejorar los estándares de calidad y transparencia y la modernización de la gestión del Servicio se pueden destacar los siguientes logros:

- Mejora en el desempeño institucional a través de los instrumentos de control de gestión disponibles: A través de esta iniciativa se desarrollan mejoras sustanciales en la formulación de objetivos, indicadores y metas del Convenio de Desempeño Colectivo y Alta Dirección Pública, generando objetivos desafiantes, claros y transversales que permiten mejorar tiempos de respuesta y alinear a los equipos para el logro de los objetivos del servicio.
- Creación de estrategia de canales y atención de usuarias y usuarios: Se busca mejorar la calidad de atención de SENCE a sus usuarias y usuarios, a partir del uso eficiente de los distintos canales de atención para lo cual se crea esta unidad y se encuentra en proceso la definición de un modelo de gobernanza de canales, la redefinición de los viajes de usuario(a), optimización de la diversidad de canales de atención e incorporación de nuevos canales, entre otros.
- Implementación de encuestas automatizadas: Se implementan encuestas automatizadas que permiten levantar información sobre la satisfacción de los usuarias y usuarios posterior al egreso de los cursos o su atención en las OMIL, para la gestión interna de programas y

visualización externa por parte de las personas y/o empresas que deseen postular a algún curso. Los resultados de estas se encuentran disponibles en paneles de la aplicación “tableau” desde el segundo semestre de 2021, y el desafío del 2022 es el uso de esta información para mejorar la gestión y diseño de los programas.

- Formalización y actualización del proceso de proyectos 5 por ciento. Se establece un proceso estándar para la presentación, evaluación y autorización del financiamiento de estudios con cargo al 5 por ciento de los aportes efectivos y excedentes que obren en poder de un Organismo Técnico Intermedio para Capacitación, que permita acoger proyectos e iniciativas que surjan al interior del Servicio, tanto en el Nivel Central como en las direcciones regionales. Asimismo, este proceso permitirá que estos proyectos sean conocidos por todos los departamentos y direcciones del Servicio para generar mayores sinergias.

Mejora al proceso de tramitación de recursos de reposición de concursos públicos. Se fortalece la gestión de recursos de reposición que se presentan posteriormente a cada llamado a presentación de ofertas de capacitación de programas SENCE, reduciendo los tiempos de respuesta y permitiendo dar mayores certezas a los actores internos y externos involucrados en el proceso. Se reduce el tiempo promedio de tramitación de 210 días a 92 días por llamado en el proceso de re-evaluación y re-selección.

d. Dirección General de Crédito Prendario- DICREP

Para la consecución de los objetivos estratégicos que persigue DICREP, durante el año 2021, se realizaron diversas acciones, obteniendo de éstas los siguientes resultados:

- Generación de excedentes: Los excedentes corresponden al valor generado por la diferencia producida entre el valor mínimo de remate (capital de préstamo, sus intereses, derechos y otros) y la suma de dinero en que la prenda es rematada. Este excedente generado es pagado al usuario/a, dueño/a de la alhaja u objeto dejado en prenda. El plazo para cobrar estos excedentes por parte de los usuarias y usuarios vence impostergablemente en un año, contado desde la fecha de efectuado el remate que generó el excedente. El total de excedentes generados en el año 2021 ascendió a la cantidad de 19 millones 159 mil 252 pesos, de los cuales fueron pagados la suma de 7 millones 294 mil 347 pesos.
- Convenios suscritos: Se suscribieron 7 convenios de cooperación institucional, de los cuales 5 fueron de cooperación Institucional con Municipalidades del país, los que permitieron rematar diversos bienes municipales y, al mismo tiempo, dar a conocer a la ciudadanía el rol social de DICREP. Además de 2 convenios suscritos con organismos externos no municipales.
- Evaluación de usuarias y usuarios: Se alcanzó en evaluación general de la Institución una satisfacción NETA de nuestros usuarios y usuarias s/as de 86 por ciento, con una importante mejora de 12 por ciento, respecto al año 2020.
- Índice de Innovación Pública: DICREP obtiene destacada mejora en el programa gubernamental denominado “Índice de Innovación Pública”. Durante el año 2021, se entrega el resultado de la evaluación del Servicio en dicha área, obteniendo una mejora de 11,7 pts. Conforme a las mediciones hechas en períodos anteriores (11,5 puntos 2019 vs 23,2 puntos 2020).
- Remates online (virtuales). En el año 2021 se comienzan a realizar de manera exitosa, y por primera vez, los remates online, posicionando a la DICREP como un Servicio acorde a las necesidades actuales. Se efectuaron 36 remates virtuales que permitieron dar cumplimiento al reglamento de DICREP, los cuales se realizaron con altos estándares de transparencia y participación, sin poner en riesgo la salud de funcionarios y público participante. De estos remates, 35 fueron fiscales y judiciales y uno de plazo vencido. En esta modalidad de remate, se recaudó un monto por capital adjudicado de dos mil 92 millones 265 mil 989 pesos en Remates Fiscales y Judiciales, generando una comisión de 209 millones 352 mil 430 pesos para el servicio. Durante el presente año 2022 (al 31 de marzo) se han realizado un total de



22 remates (más 270 agendados), con una comisión recaudada de 32 mil millones 976 pesos.

- Capacitaciones a los funcionarios: en materias de calidad de atención a usuarios y usuarias, aprendizaje de herramientas tecnológicas y temáticas de apoyo orientados al COVID-19. Se llevaron a cabo durante el año 2021, múltiples actividades en terreno por las distintas sucursales de la DICREP a lo largo del país, cuyo objetivo es relevar el rol social de la Institución e informar de los distintos servicios que ofrece DICREP. Se atendió un total de 87 por ciento de usuarias y usuarios pertenecientes a los sectores más vulnerables incluidos en el Registro Social de Hogares.
- Pago vía transferencia electrónica: Se terminó de implementar el proyecto de pago vía transferencia electrónica a nivel nacional, considerando cuentas corrientes, vistas y cuentas RUT para nuevos créditos por medio de un convenio con Banco Estado, dando mayor seguridad a nuestros usuarios y usuarias para no transportar dinero en efectivo, permitiendo otorgar un total de 88 mil 733 créditos beneficiando a 22 mil 978 usuarios y usuarias.
- Se continuó con la modernización de página web: siendo nuestro principal canal de comunicación con nuestros usuarios y usuarias, que mejoró su diseño permitiendo una experiencia de navegación simple y amigable. Dada la situación de pandemia y con el objeto de celebrar el Día del Patrimonio Cultural de Chile, se implementó por primera vez en nuestra página de YouTube la realización de un recorrido audiovisual en la Casa Matriz de la DICREP, a modo de reflexionar sobre los valores, el rol y el significado de nuestra herencia cultural.
- Campañas de aumento del gramo de oro: llegando a un valor histórico de catorce mil por el gramo de oro de 18 kilates. Campañas de aumento del monto máximo, para los rubros de Alhajas, objetos varios y RUN en los últimos cinco meses finales del 2021.
- Usuarios y usuarias atendidos: en total se prestó servicios a 241 mil 518 personas, registrándose 546 mil 773 operaciones.
- Actualización del escalafón funcionario: el que se mantenía pendiente desde el año 2017. Lo anterior, permitió dar el primer paso para poner en marcha la carrera funcionaria, generando las condiciones para concretar ascensos en la planta del Servicio.
- Se da inicio al plan trienal de concursabilidad (2021-2023): lo que significó reactivar la carrera funcionaria en favor de los funcionarios de planta del Servicio. Con fecha 9 de noviembre 2022 se llama a elección de los representantes del personal, para efectos de constituir e integrar el comité de selección para concursos de promoción interna.
- Proyecto “La Tía Rica Progresa”: Se da inicio al estudio en materia de gestión y desarrollo de personas, el que contempló las siguientes iniciativas realizadas: a) Talleres de Levantamiento de Perfiles de Cargo y sus Competencias Transversales y por Función y b) Evaluación de Competencias por Cargo. Actualmente se encuentra en desarrollo la Evaluación de Compensaciones por variables asociadas a cada cargo.
- Mejoras en el crédito prendario: cambio en devengo de intereses. Correcciones a la póliza de crédito. Transferencia electrónica de fondos de los créditos, lo que implica mayor seguridad para nuestros usuarios y usuarias. Mejoras en el crédito en cuotas. Póliza plana, lo que implica ahorro en recursos y modernización del proceso mediante la utilización de códigos de barra.
- Regularización de materias pendientes de larga data: Cuentas contables: regularización cuentas pendientes de larga data; Contratas/Suplencias: regularización de contratas pendientes años anteriores. Los funcionarios en calidad de Suplencias pasaron a Contrata; Procesos disciplinarios: En mayo de 2020 había un total de 46 procesos disciplinarios pendientes; a febrero de 2022, un total de 29 procesos pendientes. En definitiva, un total de 26 procesos disciplinarios terminados en el período mayo 2020 - febrero 2022; Recuperación de licencias médicas: Otra de las materias pendientes de larga data, se abordó

estableciendo un equipo interno dedicado exclusivamente a dicha labor, realizando un seguimiento diario, lo que ha permitido una gestión más eficiente.

- Proyectos en seguridad: Se implementan mejoras en nuestras sucursales, tales como instalación de cámaras y domos, alarmas, mejoras en bóvedas y conexiones. Se aumenta la dotación de vigilantes privados (personal contratado y regido bajo el Código del Trabajo), de acuerdo a la necesidad institucional y conforme a la normativa. Proyecto de nueva Sala de Televigilancia, la que se encuentra en construcción, cumpliendo con los estándares actuales en materia de seguridad.
- Proyectos en infraestructura: Período 2021: a) Diferentes mejoras en oficinas (cortinas, ventanas, baños, montacargas, blindaje, instalaciones eléctricas, pisos, etc.); b) Término de reparación estructural Oficina Viña del Mar (Convenio con el Ministerio de Obras Públicas).
- Avances en transformación digital: Más del 80 por ciento de nuestros trámites están Digitalizados, cumpliendo la implementación de Cero Papel; Habilitación de la Plataforma de Comunicación del Estado, “docdigital”, para recibir y enviar documentación a todos los servicios del Estado, cumpliendo la implementación de la Política Cero Papel; El acceso de nuestros usuarios/os a las Plataformas de “infocliente” y “remate online”, se realiza mediante la Clave Única, cumpliendo la implementación de la Identidad Digital.

## 2. Subsecretaría de Previsión Social

### a. Logros Generales.

Se han realizado una serie de apoyos técnico en diferentes materias relacionadas con el sistema de pensiones ingresadas al Congreso, a saber:

- Proyecto de ley que crea la Pensión Garantizada Universal (diciembre 2021): Se crea la Pensión Garantizada Universal, que consiste en un beneficio de seguridad social de carácter no contributivo, que se paga mensualmente a todos los beneficiarios. La Pensión Garantizada Universal va a reemplazar los beneficios del actual Pilar Solidario de vejez, tanto la Pensión Básica Solidaria, como el Aporte Previsional Solidario. De esta forma, quienes se encuentren recibiendo los mencionados beneficios, recibirán en su reemplazo, a contar de la entrada en vigencia de esta ley, la Pensión Garantizada Universal. La propuesta contempla como beneficiarios a todas las personas de 65 años o más, excluyendo al 10 por ciento más rico de ese universo cuya pensión base sea menor a un millón de pesos, y que haya residido en Chile por, al menos, 20 años contados desde los 20 años de edad.
- La propuesta de monto máximo de Pensión Garantizada Universal es de 185 mil pesos. El monto del beneficio que efectivamente reciba el beneficiario va a depender de la pensión base que este tenga. Todos los beneficiarios con pensión base menor o igual a la pensión inferior, actualmente fijada en los 630 mil pesos, recibirán el máximo de la Pensión Garantizada Universal. Para quienes cuenten con una pensión base mayor a la pensión inferior, pero menor a la pensión superior, el monto de la Pensión Garantizada Universal irá disminuyendo progresivamente de forma lineal.
- Implementación del XVI Concurso del Fondo para la Educación Previsional. Se presentaron 62 proyectos y posterior al proceso de evaluación fueron 17 los proyectos adjudicados. La ejecución de los proyectos del XVI Concurso FEP 2021, se inició el 1 de junio de 2021, una vez emitidas las respectivas Resoluciones que aprobaron los Convenios de Ejecución entre la Subsecretaría de Previsión Social y las 17 entidades adjudicatarias. Con respecto a la ejecución presupuestaria, esta alcanzó un total de mil 559 millones 703 mil 975 pesos, cifra correspondiente al 99 por ciento de los recursos asignados a las entidades ejecutoras (mil 582 millones 199 mil 154 pesos). Con los recursos asignados a los 17 ejecutores de proyectos se superó la cobertura de 10 millones 302 mil 647 beneficiarios indirectos

formulados, a través de las estrategias de difusión radiales y televisivas, como cápsulas o programas en esos soportes; online, como sitios WEB, redes sociales o aplicaciones; material impreso, como diarios, revistas y folletería.

#### b. Superintendencia de Pensiones

Se crearon nuevas normativas para el perfeccionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía, las cuales han permitido:

- Establecer mecanismos para solicitar los beneficios previsionales para las y los afiliados y pensionados en condición de enfermo terminal, de acuerdo con la Ley N° 21.309.
- Modificar la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) para las y los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios.
- Homologar las instrucciones para solicitar la asignación por muerte a las mismas establecidas para la cuota mortuoria en materia de antecedentes para su tramitación.
- Regular el Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensión (SCOMP) en relación con cambios de modalidad de pensión y la existencia de saldo nocional para las y los afiliados beneficiarios del Pilar Solidario, de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 21.190.
- Establecer que la asesoría previsional (personalizada) sea regulada exclusivamente por la Superintendencia de Pensiones.
- Regular las nuevas asesorías financieras previsionales en conjunto con la CMF.
- Regular materias relativas a conflictos de intereses para las administradoras de fondos de pensiones, ampliando la obligación de informar transacciones efectuadas en el mercado extranjero y aquellas realizadas a través de sociedades extranjeras.
- Impartir instrucciones para operativizar el correcto y oportuno pago del tercer retiro de fondos de pensiones desde las cuentas individuales.
- La emisión de diversas instrucciones a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) para el correcto y oportuno pago de todas las prestaciones y beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 de Protección al Empleo.
- La norma que reguló la incorporación de las y los trabajadores de casa particular al seguro de cesantía, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.269.
- La norma que homologó las fechas de pago de las prestaciones de la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) y del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) y aumentó la frecuencia de los ciclos o de pagos.
- Las normas que regularon materias relativas a conflictos de intereses para la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), ampliando la obligación de informar transacciones efectuadas en el mercado extranjero y aquellas realizadas a través de sociedades extranjeras.

A través de la Ley N° 21.314, que entró en vigencia general el 1 de julio de 2021, se establecen nuevas exigencias de transparencia y refuerza las responsabilidades de los agentes de los mercados, regulando además la asesoría previsional, entre otras materias. También crea el concepto de asesores financieros previsionales o entidades de asesoría financiera previsional, cuya supervisión se realizará de manera conjunta por la Superintendencia de Pensiones y la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Para lo anterior, la ley contempla la creación de un nuevo registro

de asesores financieros previsionales, que mantendrán en forma conjunta la Superintendencia y la CMF. La obligación para estar inscritos en ese registro comenzó a regir el uno de octubre de 2021.

En materias de fiscalización la Superintendencia de Pensiones realizó un total de dos mil 989 acciones de fiscalización el 2021, que se distribuyen en: 696 en el ámbito operacional; 413 en materia de beneficios; 794 en temas financieros; mil 70 a las comisiones médicas. En materia de sanciones, durante el año pasado emitimos multas por 16 mil 815 Unidades de Fomento. Las sanciones se aplicaron por infracciones en temas financieros, de entrega y tramitación de beneficios previsionales, en gestión operativa y en materia de asesorías previsionales.

A través de la Ley N° 21.190 se mejora y establecen nuevos beneficios en el sistema de Pensiones Solidarias: El once de diciembre de 2019 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.190. El objetivo de la Superintendencia fue normar la implementación inmediata de la nueva ley para que las personas recibieran a partir ese mismo mes los nuevos beneficios o las mejoras previsionales. La nueva ley extendió la pensión final garantizada a las y los nuevos pensionados por retiro programado que sean beneficiarios del Pilar Solidario. Esto implicó llevar adelante la implementación de una pensión permanente y por un monto fijo.

También se estableció un nuevo beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias como es garantizar un monto de la pensión por retiro programado no inferior al valor de la pensión básica solidaria (PBS), para quienes no hayan accedido al Pilar Solidario y que posteriormente cumplan los requisitos de edad, focalización y residencia señalados en la Ley N° 20.255. Además, se eliminó la reducción total o parcial que aplicaba, hasta esa fecha, para los beneficios de PBS y aporte previsional solidario (APS) de invalidez, en caso de que los beneficiarios recibieran ingresos laborales superiores a los montos que determinaba la ley.

Tabla 2: Nuevo Beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias

Fecha	Tramo Edad	PBS	PMAS	PBS (*)	PMAS (*)
jul-19	De 65 y más	\$ 110.201	\$ 325.646		
dic-19	De 65 a 74	\$ 137.751	\$ 407.058		
dic-19	De 75 a 79	\$ 143.261	\$ 423.340		
dic-19	De 80 y más	\$ 165.302	\$ 488.469		
jul-20	De 65 a 74			\$ 141.374	\$ 417.764
jul-20	De 75 a 79			\$ 147.029	\$ 434.474
jul-20	De 80 y más			\$ 169.649	\$ 501.316
ene-21	De 65 a 74	\$ 158.339	\$ 467.894		
ene-21	De 75 y más	\$ 169.649	\$ 501.316		
jul-2021	De 65 a 74			\$164.356	\$485.674
jul-2021	De 75 y más			\$176.096	\$520.366
ene-22	De 65 y más	\$176.096	\$520.366		

Fuente: Elaboración propia a partir de valores que serán reajustados en julio de cada año, según la variación del IPC de los últimos 12 meses contados desde el último reajuste.

Respecto de la Pensión Garantizada Universal, Boletín N° 14.588-13, se formulan indicaciones al proyecto de ley que amplía y fortalece el Pilar Solidario de la Ley N° 20.255 y que reduce o elimina exenciones tributarias para obtener recursos para su financiamiento. En diciembre de 2021 se ingresaron indicaciones al entonces proyecto de ley que ampliaba y fortalecía el Pilar Solidario de la Ley N° 20.255 y se incluyó la creación de la nueva Pensión Garantizada Universal (PGU). La PGU reemplazaría al Pilar Solidario de vejez por un sistema universal más simple en su funcionamiento. Diseñada como un instrumento de protección social de carácter universal, la PGU se pensó como un beneficio para la población de 65 años y más que no pertenezcan al 10 por ciento de mayores ingresos y tuvo, entre sus objetivos, asegurar un monto mínimo de pensión para esas personas. Se propuso reemplazar la PBS y el APS de vejez por un beneficio fijo de 185 mil pesos para las personas

que tuviesen una Pensión Base (PB) menor a 630 mil pesos. Para las personas que tengan una pensión base (PB) de entre 630 mil pesos y un millón de pesos, se planteó que el monto del beneficio fuera decreciente con la PB. El nuevo beneficio incentiva la cotización previsional, aumenta la cobertura y los montos de los beneficios e incluye afiliados activos y pensionados, así como no afiliados al sistema.

A partir del nivel de la Pensión inferior (630 mil pesos), el beneficio es decreciente hasta una pensión base de un millón de pesos.

En relación con el empleo formal, la Ley N° 21.227 faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales: Publicada en el Diario Oficial el 6 de abril de 2020, la Ley formó parte del Plan de Emergencia Económica impulsado para enfrentar la crisis sanitaria. Clave en su diseño fue permitir que las y los trabajadores accedieran a las prestaciones y beneficios del seguro de cesantía sin perder su empleo. Para eso, la ley contempló dos situaciones excepcionales dada la contingencia:

- Otorgar transitoriamente prestaciones del seguro de cesantía por efecto de las consecuencias de la pandemia generada por el COVID-19: En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad que implicase la paralización de actividades. Cuando exista un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, debido a que la actividad del empleador se vio afectada total o parcialmente por la contingencia sanitaria.
- Permitir que empleadores y trabajadores afiliados al seguro de desempleo pudieran pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo. De esta manera, la ley estableció que una parte del sueldo fuese financiado por el empleador y otra parte por el seguro de cesantía.

Además, se crea la Ley N° 21.263 que flexibiliza el acceso al Seguro de Cesantía y mejora beneficios de la Ley N° 21.227: Dada la severidad de la crisis económica provocada por la pandemia, tras obtener la aprobación en el Congreso, el 4 de septiembre de 2020 comenzó a regir una nueva ley que apuntó a flexibilizar transitoriamente los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía e incrementar el monto de sus prestaciones, junto con mejorar los beneficios de la Ley N° 21.227 sobre Protección al Empleo. Es así como la Ley N° 21.263 contempló una mejora de los beneficios financiados tanto por la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) como por el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), para lo cual aumentó las tasas de reemplazo del seguro, incrementó los valores inferiores y superiores a pagar cuando existe financiamiento del FCS y agregó dos meses de pago para los trabajadores con contrato a plazo fijo que reciben prestaciones con cargo FCS.

Las mejoras fueron aplicables tanto para quienes recibían beneficios de la Ley de Seguro de Cesantía (N° 19.728) como quienes los percibían desde la Ley de Protección al Empleo (N° 21.227) en lo relativo a la suspensión temporal de la relación laboral. La ley tuvo carácter transitorio: en principio regía hasta el 31 de octubre de 2020, pero finalmente, por efecto de la persistencia de la crisis económica, se mantuvo vigente hasta el 6 de diciembre de 2021, según la situación en que se encontraba la o el trabajador.

A través de la Ley N° 21.269 se incorpora a trabajadoras y trabajadores de casa particular al Seguro de Cesantía: La Ley beneficia a las personas que son trabajadores de casa particular, otorgando acceso a la protección del seguro de cesantía cuando se encuentren cesantes. En este caso, se mantiene la indemnización a todo evento, pero redistribuye la actual cotización que hacen los empleadores. El 4,11 por ciento de la remuneración imponible se distribuye en una parte a la cotización destinada al seguro de cesantía (tres por ciento a la AFC) y otra fracción a la cuenta de indemnización obligatoria (1,11 por ciento a la AFP). Sin embargo, debido a la persistencia y dureza de la crisis económica gatillada por la pandemia, se estableció que mientras estuviera vigente la Ley de Protección al Empleo (Ley N° 21.227), las y los trabajadores de casa particular podían acceder a

los beneficios del seguro de cesantía, para lo cual se flexibilizaron los requisitos. Asimismo, en la medida que cumplieren con los requisitos necesarios, las y los trabajadores de casa particular también pudieron acceder a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo.

Durante la vigencia de las leyes de protección al empleo (abril 2020 – octubre 2021), más de tres millones de personas accedieron a beneficios. Del monto anterior, el 59,5 por ciento correspondió a beneficios de cesantía, mientras que el 40,5 por ciento restante a leyes de protección al empleo. Del total de US 4 mil 748 millones, el 53 por ciento se financió con el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) y el 47 por ciento con la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) de los afiliados.

Respecto de la posibilidad de retiros de Fondos Previsionales, el 30 de julio de 2020 comenzó a regir la Ley N° 21.248 que autorizó el primer retiro excepcional de fondos de pensiones hasta el 31 de julio de 2021. Durante ese período, el 10 de diciembre de 2020 entró en vigencia la Ley N° 21.295 que permitió un segundo retiro de fondos de pensiones, con vigencia hasta al 10 de diciembre de 2021. Mientras ambos procesos se desarrollaban, el 28 de abril de 2021 comenzó a regir un tercer retiro de fondos que finalizó el 28 de abril de 2022. Principales cifras de los retiros 1, 2 y 3: 11.242.798 personas solicitaron sus retiros; US 50 mil 765 millones pagados; 27 millones 776 mil 612 pagos realizados; 4 millones 51 mil 416 personas sin saldo.

Ley N° 21.339 Bono de cargo fiscal: Desde mayo de 2021 comenzó la entrega de un bono de cargo fiscal para dos grupos de afiliadas y afiliados al sistema de pensiones y que cumplan con uno de los siguientes requisitos: 1) Quienes debido a los retiros quedaron con saldo cero en sus cuentas obligatorias en algún momento entre el 30 de julio de 2020 y el 31 de marzo de 2021, y que además tengan un saldo inferior a 200 mil pesos al 31 de marzo. 2) También pueden acceder a un bono que les permita completar 200 mil pesos quienes al 1 de enero de 2021 se encuentren afiliados al sistema y, además, en sus cuentas de ahorro obligatorio registren al 31 de marzo de 2021 un saldo positivo, pero inferior a 200 mil pesos. En este caso, el beneficio se entrega hayan o no retirado fondos. Al 16 de marzo de 2022, el sistema registraba 2.952.186 solicitudes aceptadas para optar a este bono. De ellas, dos millones 776 mil 195 estaban pagadas (94 por ciento), lo que supuso un desembolso fiscal de U\$ 644,7 millones hasta esa fecha.

Además, se publicó la Ley N° 21.309 que establece beneficios previsionales para las y los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales, la cual define que “se entenderá por enfermo terminal a toda persona con una enfermedad o condición patológica grave que haya sido diagnosticada, de carácter progresivo e irreversible, sin tratamiento específico curativo o que permita modificar su sobrevida, o bien cuando los recursos terapéuticos utilizados han dejado de ser eficaces, y con una expectativa de vida inferior a 12 meses”.

Por otra parte, la Ley N° 21.309 se hace cargo de la necesidad de flexibilizar el sistema de pensiones para las y los afiliados activos y pensionados que tienen una expectativa de vida extremadamente corta. Un Consejo Médico es el encargado de certificar la condición de enfermo terminal.

Los beneficios que establece la nueva ley son: La entrega de una pensión anticipada llamada Renta Temporal, que consiste en 12 mensualidades que se financiarán con los ahorros previsionales de la persona. Permitir que la o el afiliado pueda reducir la Renta Temporal hasta el valor de la pensión básica solidaria (PBS) vigente para mayores de 80 años y, en ese caso, retirar la diferencia de recursos como Excedente de Libre Disposición (ELD).

Tabla 3: Personas acogidas por los beneficios previsionales por enfermedad terminal a diciembre 2021

<b>Número de personas acogidas a beneficios previsionales por enfermedad terminal a diciembre 2021</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
	339	845	1.184

Fuente: elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones.

c. Superintendencia de Seguridad Social

Se han desarrollado una serie de acciones referidas a mejorar el uso de las licencias médicas preventivas parentales, fiscalización durante la pandemia, apoyos a la crianza protegida y mejoras referidas a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros aspectos que se detallan a continuación:

- Licencia Médica Preventiva Parental: La Superintendencia de Seguridad Social fue la responsable de implementar este beneficio en el contexto de las medidas adoptadas por el Estado para permitir a las madres y padres acompañar a sus hijos recién nacidos, brindándoles seguridad y tranquilidad en medio de la pandemia. El beneficio estuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 2021, fecha en que finalizó el Estado de Emergencia por Catástrofe.
- Respuesta de organismos fiscalizados a la pandemia: Coordinación con organismos fiscalizados para facilitar el apoyo tanto de Cajas de Compensación y Asignación Familiar (CCAF) y Mutuales para apoyar los esfuerzos de la autoridad sanitaria para afrontar la pandemia. En el caso de las CCAF, a través de la facilitación de los centros de descanso para ser utilizados como residencias sanitarias, y en el caso de las Mutuales, en el apoyo al proceso de vacunación Covid de trabajadores y trabajadoras. Además, Se impartieron instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada para la implementación del Protocolo de Vigilancia del COVID-19 en los Centros de Trabajo, establecido en la Res. Ex. N° 33, de 13 de enero de 2021, del Ministerio de Salud. Y también respecto al “Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19” establecido en la Ley N° 21.342, en particular sobre al protocolo tipo que los organismos administradores debían poner a disposición de las entidades empleadoras, la asistencia técnica para su elaboración y respecto al procedimiento para la resolución de reclamos referidos a la confección de este protocolo. Asimismo, se complementaron instrucciones sobre la cobertura y seguimiento de contactos estrechos y calificación del origen de la enfermedad COVID-19 y se instruye sobre la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744, por los eventuales efectos adversos de las vacunas contra el COVID-19 que presenten los trabajadores del sector salud. Además, atendido el término del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, producto de la pandemia provocada por el COVID-19, se instruye sobre las actividades o acciones que habían sido modificadas producto de dicho estado de excepción, las que corresponde se reinicien o realicen con normalidad.
- Fiscalización: Se realizaron dos mil 338 actividades de fiscalización, incorporando a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Servicios de Bienestar del Sector Público, Entidades Administradoras del Régimen Previsionales (Municipalidades, Compañías de Seguros, AFP, etc.), Comisiones de Medicina Preventivas e Invalidez (COMPIN), Instituciones de Salud Previsionales (ISAPRE), Instituto de Previsión Social (IPS), Servicio de Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MINDESF) y Organismos Administradores de la LeyN°16.744.

- Apoyo a la implementación de la Ley Crianza Protegida y “Nuevo Beneficio Crianza Protegida”: Como complemento de la LMPP, el Estado otorgó la posibilidad a trabajadores/as dependientes e independientes de acogerse a la suspensión temporal del contrato de trabajo hasta por tres meses, siempre y cuando hayan hecho uso de una Licencia Médica Preventiva Parental. La coordinación e implementación con el IPS y la AFC fue responsabilidad de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: En el contexto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente lo relacionado al ámbito de acción de la capacitación a trabajadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, y del rol que les compete a los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, como entidades asesoras en dichas materias, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante la circular del Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, estableció las metas de las capacitaciones para el año 2021 en materia de prevención de riesgos laborales viales y caídas de altura. Y, teniendo presente lo establecido en la Ley N° 20.773 y en el D. S. N° 3, de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre la integración, constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, se instruyó capacitar a un porcentaje de sus entidades empleadoras con Comité Paritarios de Faena Portuaria, en el “Curso de Formación de competencias para los integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria”, diseñado por la OIT. Por su parte, se impartieron instrucciones relativas a capacitaciones y a la asistencia técnica que deben otorgar a las entidades empleadoras que implementan la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, entre ellas la puesta a disposición de un curso de capacitación conforme a las directrices contenidas en la letra g) del número 3, Letra D, Título III, del Libro I del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744. Asimismo, se definieron metas asociadas a entidades empleadoras nuevas capacitadas, total de asistentes a capacitaciones, capacitación a integrantes de comité paritario de higiene y seguridad y trabajadores asistentes a capacitación de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores.
- Por otra parte, en materia de registro de trabajadores expuestos a riesgos ocupacionales, se ha avanzado en la incorporación progresiva de la información de la vigilancia por exposición a agentes de riesgos ocupacionales, en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (módulo “EVA-ST-SISESAT”), instruyendo el año 2021, el registro de la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a citostáticos.

#### d. Instituto de Previsión Social

El instituto de Previsión Social ha realizado gestiones tendientes a agilizar los pagos masivos del plan de emergencia ante la pandemia, incrementos en el pago de beneficios del Pilar Solidario, la puesta en marcha de la Pensión Garantizada Universal y también mejoras en su propia gestión interna con la certificación internacional de auditoría interna, que a continuación se detallan.

- Gestión de Pagos Masivos como parte del Plan de Emergencia ante la pandemia: Bono Covid, IFE Covid e Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) Ampliado y Universal: El Instituto de Previsión Social, IPS, se hizo cargo de una alta cantidad de pagos extraordinarios y atenciones en un contexto de agenda social y contingencia sanitaria. En cuanto al Bono Covid, IFE Covid y al Ingreso Familiar de Emergencia Ampliado, durante el 2021 el IPS canalizó el pago de MM tres millones 220 mil 821, correspondientes a 17 millones 289 mil 242 pagos, a través de las entidades pagadoras contratadas por la institución, esto es, Caja Los Héroes y Banco Estado. En cuanto al Ingreso Familiar de Emergencia Universal, entregado entre los meses de junio y noviembre de 2021, correspondió a una inversión de MM 12 mil 400, para 47 millones 472 mil 838 beneficios pagados.



- Pago del incremento gradual de Beneficios del Pilar Solidario (realizado entre 2019 y 2022): En diciembre de 2021 se completó el plan de incremento gradual que llegaría a un 50 por ciento en el monto de los beneficios del Pilar Solidario. En los últimos tres años más de 1,8 millones de personas vieron incrementado el valor de su Pensión Básica Solidaria (PBS) o de su Aporte Previsional Solidario (APS). Esto, de forma independiente al tradicional reajuste anual que se efectuaba en cada mes de julio.
- Inicio de los pagos de la Pensión Garantizada Universal (PGU): La nueva Ley N° 21.419 sustituyó a los beneficios de vejez del Pilar Solidario, estableciendo la Pensión Garantizada Universal. Desde febrero de 2022, el IPS gestionó los primeros pagos de la PGU, en reemplazo de los beneficios Pensión Básica Solidaria de Vejez y Aporte Previsional Solidario de Vejez, lo que ha permitido aumentar los montos que reciben cerca de un millón 600 mil personas. Además, en tiempo récord, el IPS habilitó un sistema para recibir las nuevas solicitudes de la PGU: al 4 de abril de 2022 han ingresado 210 mil solicitudes. De ellas, se han concedido a la misma fecha 86 mil 328. Las restantes ingresarán a un proceso de análisis para verificar si cumplen los requisitos de la etapa que se inicia en agosto, no pertenecientes al 10 por ciento más rico de la población de 65 y más años, entre otros. Cabe destacar el rol de los servicios en línea, dado que a través del sitio Chile Atiende del Instituto de Previsión Social se han recibido más del 60 por ciento de las solicitudes de este beneficio.
- Certificación Internacional de Auditoría Interna para el IPS: El IPS se convirtió en el primer servicio público con un sistema de auditoría en conformidad con normas internacionales validadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial.

e. Instituto de Seguridad Laboral

Se ha realizado una mejora para agilizar el trámite de las licencias médicas con la implementación del Decreto Supremo N°46 que modifica el Decreto Supremo N°3 del Ministerio de Salud sobre inicio de realización del proceso pronunciamiento de los días perdidos asociados al diagnóstico laboral por parte de ISL (antes realizado por COMPIN), lo que implica que todo el flujo del proceso de tramitación de una licencia médica tipo 5 y 6 es realizado por ISL.

- Con el objetivo de prevenir riesgos al interior del trabajo se han desarrollado nuevas tecnologías como:
  - Sistema de Prevención en Terreno Sin Papeles: solución tecnológica móvil que ha permitido reducir los tiempos de trabajo en terreno, aumentar la eficiencia en la planificación, control y seguimiento de las actividades en terreno, mejorar la calidad de los datos registrados en los sistemas, reducir errores de información y otorgar acceso rápido a la información levantada.
  - Fortalecimiento de la plataforma virtual Campus Prevención: se ha aumentado su oferta en cursos gratuitos en Prevención, teniendo actualmente 37 temas disponibles de amplia cobertura y flexibilidad.
  - TELESESAT: se asesoró a dos mil 171 empresas en modalidad de autoevaluación telefónica asistida en materia de prevención de riesgos laborales, logrando un aumento de un 276 por ciento respecto del año 2020.
  - Portal de Autoevaluación Preventiva: herramienta donde los propios empleadores/as realizaron una autoevaluación online de los aspectos y riesgos críticos de sus centros de trabajo. Durante el año 2021 se logró una cantidad de mil 881 autoevaluaciones, un 20 por ciento de aumento respecto del año anterior.

- Prestaciones médicas y económicas:
  - Creación e instauración de la Contraloría Médica que permite pronunciamiento de los días perdidos de las licencias médicas por accidente del trabajo o enfermedad profesional que ingresan a ISL, en el marco de la implementación del Decreto Supremo N°46 que transfiere dicha función desde COMPIN a ISL. A la fecha se cuenta con 5 contralorías zonales; centro-norte, centro-sur, sur, austral, Región Metropolitana-Aysén-Magallanes.
  - Creación de la Unidad de Asistencia Social y acompañamiento a Clientes, Usuarios y Usuarías del ISL, que ha logrado mejorar la calidad en la atención a través del apoyo a los trabajadores/as y sus familias desde el punto de vista social y emocional, en la etapa posterior a sufrir un accidente o enfermedad profesional, entregando una solución integral en materia de salud laboral. Más de 10 mil trabajadores/as han participado en los distintos programas del modelo de atención social.
  - Gestión y tramitación para el pago de Subsidios de Incapacidad Laboral por Licencia Médicas tipo 5 y 6: ventanilla única e implementación de LME, que redujo los tiempos de tramitación de licencias médicas de 61 a 34 días desde el inicio del reposo hasta el pago para el periodo 2018-2021.
  
- Atención de usuarios y usuarias: Se rediseñó el modelo de atención usuaria, con el cual se ha conseguido incrementar y fortalecer los canales de atención disponibles a la ciudadanía a través de:
  - Call center: desde su implementación el año 2019 genera más de 90 mil atenciones al año.
  - Sucursal en línea: herramienta online de atención directa para empresas y trabajadores/as adheridos/as a ISL que ofrece atención personalizada y en tiempo real, generando el año 2021 un total de 7 mil 552 atenciones.
  - Trámites digitales vía web: ISL ha digitalizado el 100 por ciento de sus trámites (25).
  - Oficina Virtual: plataforma web de autoatención para trabajadores/as y empleadores/as protegidos/as, que desde octubre de 2021 amplió su lista de trámites digitales, poniendo a disposición nuevas opciones de autogestión para la ciudadanía.
  - Fidelización Grandes Clientes: se destacan las acciones realizadas en el ámbito de la gestión de grandes clientes del ISL a través de portal Mipyme, pausas virtuales, podcast y programa apps.
  
- Proyecto de Recaudación autónoma: Es importante destacar este proyecto de recaudación autónoma, que partió el año 2020, y cuya implementación tiene por finalidad que el ISL disponga oportunamente de la totalidad de los recursos recaudados por cotizaciones de la ley y de la información que corresponda.
  - Niños, Niñas y Adolescentes
    - Sucursales Modelo: se encuentran en pleno funcionamiento en las regiones de Tarapacá, Coquimbo y Maule, con atención preferencial (para personas de tercera edad, embarazadas, personas en situación de discapacidad), tótem de atención, módulo de video interpretación en lengua de señas y creole, acceso universal, sala de juegos de niños y niñas, sala de amamantamiento y señalética integral.

### III. PROGRAMACIÓN PARA EL PERÍODO 2022-2023.

Para el ministerio del Trabajo y Previsión Social las medidas prioritarias, que luego se detallan para el 2022 son las siguientes:

- Aumento del Salario Mínimo. Se está avanzando en el incremento escalonado del salario mínimo a un monto de 400 mil durante el primer año de gobierno y se realizan ajustes a los montos de las asignaciones familiares y subsidio único familiar que corresponde. Este incremento gradual del salario mínimo contempla un acompañamiento y subsidio acordado con las Pymes, el cual implica un subsidio base de 22 mil pesos por persona trabajadora, el que se multiplica por la cantidad de personas trabajadoras que ganan el sueldo mínimo en dicha empresa.
- Pensión Garantizada Universal segunda fase. En la primera fase (desde febrero 2022) la PGU se entrega con el mismo instrumento de focalización que asignaba los beneficios del Pilar Solidario, mientras que en la segunda fase (desde el 1 de agosto 2022) se amplían las atribuciones de la mesa técnica del instrumento técnico de focalización del pilar solidario para abordar los desafíos que conllevaba la PGU, en particular, la definición del instrumento de focalización de la PGU. En la actualidad, se encuentra redactado el reglamento el cual fue trabajado por los equipos técnicos y jurídicos de la Subsecretaría de Previsión Social, Ministerio del Trabajo, Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda, Instituto de Previsión Social y Superintendencia de Pensiones.
- Reducción de la jornada laboral a cuarenta horas. Medida que apunta a promover el buen vivir en el país, al modificar la duración de la jornada de trabajo, para llegar gradualmente a 40 horas semanales. En el marco del concepto del trabajo decente, se están analizando mecanismos para que la disminución de la jornada de trabajo no tenga un impacto negativo en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como incorporar la perspectiva de género fomentando la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado.
- Nuevo sistema de pensiones. Se trabaja en la creación de un sistema de pensiones que permita aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados, y que materialice el derecho a la seguridad social. Un sistema moderno, tripartito, solidario, mixto, sustentable en el tiempo y con instituciones públicas, con estándares internacionales. Esta reforma se realizará con un Diálogo Social amplio, transversal, descentralizado, con mirada de género que siga los estándares del OIT en diálogos tripartitos, durante los meses de abril a agosto 2022, para afinar el diseño del proyecto de ley, que permita darle legitimidad y sostenibilidad en el tiempo. La nueva ley no interferirá en la propiedad de los fondos ahorrados en el sistema de capitalización individual, y permitirá el traspaso voluntario a la nueva institucionalidad pública, manteniendo la obligatoriedad la cotización mensual en el nuevo sistema público.
- Tenemos el desafío de reajustar los montos de las diversas pensiones de reparación de las víctimas de prisión política y tortura, de familiares de personas ejecutadas y/o desaparecidas y de las personas exoneradas políticas, eliminando la incompatibilidad existente entre diferentes tipos de pensiones.
- Incentivos a la contratación con énfasis en mujeres. Actualmente, debido a la extensión realizada el 9 de marzo de 2022, el IFE laboral tiene ventanas de postulación hasta junio de 2022, en el marco del Plan Nacional de Reactivación Económica Inclusiva “Chile Apoya”. La medida contempla la extensión de las postulaciones de IFE laboral desde junio hasta el 30 de septiembre de 2022. Para los grupos prioritarios: mujeres, hombres entre 18-24 años, mayores desde 55 y personas con discapacidad o beneficiarios de pensión de invalidez, se mejoran los montos de los beneficios. Además, siempre en el marco de “Chile Apoya”, se amplía el subsidio Protege, incorporando como causantes a hijas e hijos menores de 5 años.
- Flexibilización de requisitos del seguro de cesantía. Se flexibilizan los requisitos de acceso a la cuenta individual del Seguro de Cesantía y los requisitos para acceder a las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario de manera transitoria. Específicamente se elimina el requisito de cantidad de cotizaciones previas para acceder a prestaciones. También se

mejoran las prestaciones otorgadas por el Seguro a través del incremento de los porcentajes de la remuneración de referencia que podrán ser retirados en cada giro.

- Fortalecimiento de la protección de la vida y salud de los trabajadores, a través de un trabajo con los servicios de las mutuales, énfasis en la salud mental de las personas trabajadoras y la reactivación del plan nacional de salud y seguridad en el trabajo.
- Estrategia nacional de intermediación laboral para afrontar la transformación tecnológica y eco-social. Esto significa la planificación de un trabajo interministerial para el diseño de una estrategia de reconversión laboral, lo cual implica un plan de capacitaciones laborales y la aplicación de la perspectiva de género, territorial y cultural para la reconversión laboral,

## 1. Subsecretaría del Trabajo

### a. Plan de acción para el periodo 2022- 2023 Subsecretaria del Trabajo

- Como parte de nuestra agenda de gobierno en materias prioritarias, se han anunciado como parte del Plan Chile Apoya en actual implementación una serie de medidas de responsabilidad de nuestro ministerio, a saber:
  - Aumento del salario mínimo de forma gradual, con apoyo a las pequeñas y medianas empresas de acuerdo a la cantidad de trabajadores y trabajadoras. A contar de mayo de 2022 el aumento llega a 380 mil pesos, en agosto del 2022 aumenta a 400 mil pesos y en enero del 2023 llega a 410 mil pesos.
  - Ampliación del Subsidio Protege a trabajadores con hijas e hijos hasta cuatro años y 364 días de edad, con el fin de beneficiar a madres y padres que ejercen las tareas de cuidado y recibían el subsidio solo hasta los 2 años de edad de sus hijos e hijas.
  - Extensión del IFE Laboral, el cual amplía los plazos de postulación desde junio hasta septiembre de 2022 con foco en grupos prioritarios como son mujeres y jóvenes entre 18 y 24 años y personas mayores 55 años, así como también personas con discapacidad. Este beneficio también facilitará la adaptación gradual de las MiPymes.
  - Mejora Seguro de Cesantía y flexibiliza los requisitos de acceso. Se extienden para este período las mejores realizadas en el período anterior, por ejemplo, se elimina la exigencia de tener cotizaciones previas para acceder al fondo individual y se adapta a solo la mitad de las cotizaciones para acceder al fondo solidario, ampliándose la tasa de reemplazo a la que se puede acceder, entre otros aspectos.
  - Reducción de la jornada laboral de trabajo para llegar gradualmente a 40 horas semanales. Se busca lograr el buen vivir para las y los trabajadores dentro del concepto de trabajo decente. Se está trabajando en encontrar mecanismos para armonizar la reducción de la jornada laboral de acuerdo a los diversos rubros y modalidades de trabajo en nuestro país, considerando la perspectiva de género para fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y trabajo doméstico, a fin de prevenir que la reducción de la jornada laboral se traduzca en una sobre carga de trabajo para las mujeres.
- Proyectos de ley e implementación de nueva normativa laboral

Existen los proyectos legislativos en trámite ante el Congreso Nacional a revisar, como son la Moción sobre trabajo en plataformas digitales (boletín N° 13.496-13), en el cual se encuentra pendiente la discusión del veto del Ejecutivo en la Cámara de Diputados para su promulgación. Por otra parte, se encuentra pendiente la discusión del proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez (boletín N°14.445-13).

Adicionalmente, se debe avanzar con la implementación de las leyes laborales que ya se encuentran aprobadas, como lo son las leyes N°21.327 (Modernización de la Dirección del Trabajo) y N° 21.361 (Adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales).

- Diálogo Social

En consideración a la importancia que mantiene el Diálogo Social para nuestro Ministerio y Gobierno, se continuará con la estrategia de cercanía hacia los diferentes actores del mundo social, privilegiando el diálogo permanente y sin exclusiones, y la generación de instancias formales de trabajo que consideren el tripartismo según los estándares de la OIT. En este aspecto, se seguirá potenciando el rol del Consejo Superior Laboral, la participación ciudadana a través de los Consejos de la Sociedad Civil, y las mesas de Diálogo Social.

Entre los desafíos particulares en esta materia se encuentran:

- Fomentar la participación de trabajadoras dentro de las líneas ejecutadas bajo el Fondo de Formación Sindical (FFS).
- Incluir dentro de las bases de licitación ejecutadas bajo el marco del FFS, medidas que favorezcan la equidad de género, esto por medio de las bases de licitación en donde se otorgará puntaje adicional a los proyectos que consideren la inclusión de la perspectiva de género dentro de su proyecto.
- Promover la descentralización para los proyectos ejecutados bajo el marco del FFS. Las licitaciones de las líneas ejecutadas bajo FFS, serán con distinción regional, indicando cupos y montos disponibles por región, para favorecer así la postulación a otras regiones del país distintas de la Metropolitana. De manera que no es un llamado nacional, si no que presenta distinciones regionales. Además, se mantendrá la opción de ejecutar el proyecto bajo la modalidad online, lo que demostró favorecer la participación de personas fuera de las capitales regionales a lo largo de todo el país.
- Promover la ejecución de proyectos de diálogo social tripartito con la participación de entidades gubernamentales.

- Programas de Empleo

Para el programa ProEmpleo, los desafíos planteados para el año 2022, en particular, se pueden mencionar los siguientes desafíos:

- Fortalecer y facilitar el proceso de rendición de cuentas en tiempo y forma de todos los programas que administra ProEmpleo, por medio de las mejoras a la plataforma electrónica disponible para ello.
- En virtud de la Ley N°21.405, se continuará gestionando el Plan de Egreso para los/as beneficiarios/as del Programa Inversión en la Comunidad (PIC) y Programa de Mejoramiento y Equipamiento Comunal (PMU) de las Regiones del Biobío y Ñuble.
- Continuar contribuyendo al fortalecimiento y preservación de la artesanía tradicional chilena y seguir fomentando las competencias de oficio, pero también de empleabilidad y comercialización de los productos de los/as artesanos/as.

- Niños, Niñas y Adolescentes

Los desafíos asociados a este tema se relacionan con la estrategia de erradicación del trabajo infantil:

- Implementación de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.271 que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
- Ejecución de la Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025.

- Fortalecer Comisión Nacional Asesora y Comités regionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente que trabaja.
- Intermediación Laboral (Departamento de Prospección Laboral y Bolsa Nacional de Empleo)

Respecto de la Intermediación Laboral, se alza como gran eje la implementación y masividad del Sistema de Oportunidades Laborales, pasando de una fase piloto a una etapa regular que cada vez vaya sumando más Ministerios e Instituciones, tanto públicas como privadas.

Asimismo, se vislumbra como desafío la consolidación del visor web del Sistema, junto a los informes preparados por el área de Prospección Laboral, en miras a una mejor gestión de las oportunidades de empleo con foco local.

Por otra parte, se seguirá desarrollando el plan estratégico referente a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), en las que se pueden destacar las siguientes actividades:

Integración con otros servicios del Sector Público (Servicio Civil, Portal de Empleos Públicos y SII).

Integración con el libro de Obra Digital (LOD) del Ministerio de Obras Públicas, para el registro automático de empresas y publicación de ofertas laborales en la BNE a través de API. Es el punto inicial para crear un canal directo para publicar toda la oferta de empleo vinculada a las obras públicas de Chile.

Implementación del modelo GSL del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como portal para funcionarios del Estado.

Diseño interministerial de la Estrategia Nacional de Transformación Laboral para Enfrentar la Transición Tecnológica, que busca una reconversión laboral justa, con formación y capacitación laboral, perspectiva de género, territorial y cultural, en contextos complejos que transitan hacia una producción ambientalmente sostenible.

- Ámbito Internacional

En lo que dice relación con las normas internacionales del trabajo, la ratificación del Protocolo 29 trae consigo dos desafíos concretos: su incorporación en el ordenamiento jurídico nacional y el desarrollo de un plan de acción nacional para su implementación, en base al diálogo social tripartito.

En lo que dice relación con las relaciones bilaterales, la exitosa experiencia con EE.UU. plantea al menos los siguientes desafíos: primero, profundizar la cooperación con ese país, diversificando las áreas técnicas abordadas, prefiriendo aquellas que tengan impactos concretos, realizables y cuantificables; y segundo, replicar esta valiosa experiencia con otros socios comerciales. En el área de la sostenibilidad ambiental, está el desafío de seguir trabajando en materia de transición justa y empleos verdes, codo a codo con los inversionistas involucrados.

Un importante desafío será incluir capítulos laborales en las negociaciones de nuevos acuerdos comerciales y los procesos de modernización de los ya existentes, instancia donde se procurará elevar el estándar de protección de los derechos laborales.

En el ámbito de la Organización de Estado Americanos, nuestro ministerio ejercerá la presidencia del Grupo 1 "Políticas Públicas integradas para atender la crisis de COVID-19 y alcanzar una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente para un futuro de trabajo con equidad, justicia social y trabajo decente".

Se espera dar inicio al proceso de ratificación del Convenio N°190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, con el fin de erradicar la violencia en los espacios de trabajo (maltrato, acoso laboral y sexual).

Dentro de ámbito de la cooperación multilateral, se ejecutará el proyecto “Lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosocial laboral y promoción de la salud mental en el trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico”.

b. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Dirección del Trabajo

- Modernización

Continuar con la implementación y desarrollo de obligaciones y acciones establecidas en la Ley N° 21.327 que modifica el Código del Trabajo y moderniza la Dirección del Trabajo, lo que exige y hace necesario el desarrollo e incorporación de mayor tecnología a sus procesos y actuaciones, digitalizando trámites y gestiones que reducen los tiempos de espera, permitiendo mejorar el acceso a los servicios y productos que disponen las líneas operativas, a través de la plataforma tecnológica Mi DT y canales de atención presencial para nuestros usuarios y usuarias. El objetivo es potenciar la oferta de trámites y servicios digitales, permitiendo avanzar hacia un estado moderno, ágil e innovador, con especial énfasis en entregar un mejor servicio a la ciudadanía, para seguir acercando a la DT a los trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores del todo el país.

Durante el año 2022 se busca agilizar y priorizar proyectos que involucren desarrollos informáticos en todos sus procesos. Fortalecer el uso de plataformas en búsqueda de jurisprudencia y de gestión documental. Disponer de un sistema electrónico para la tramitación y seguimiento de actuaciones o gestiones ante la DT. Continuar con el trabajo desarrollado en el Libro de Remuneraciones Electrónico, que permita interoperar y fortalecer sus procesos actuales, con especial énfasis en entregar un mejor servicio a la ciudadanía.

- Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa

Continuar con la implementación y pleno funcionamiento de la unidad de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa, cuyo objetivo es promover y facilitar el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de higiene y seguridad.

- Gestión Institucional

Fortalecer la gestión interna de las principales líneas operativas, mediante el desarrollo de acciones que apunten al mejoramiento continuo de la calidad de sus actuaciones, mejora y optimización de sus procesos, en la actualización de procedimientos y aumentos en coberturas y permitiendo dar respuesta de manera oportuna y con celeridad a sus usuarios y usuarias.

Elaborar pronunciamientos jurídicos autosuficientes, con completitud y lenguaje fácil para los usuarios y usuarias.

Fortalecer la acción fiscalizadora mediante la ejecución de programas de fiscalización de oficio, en empresas de diferentes actividades económicas, lo cual mejorará con la modernización en la presentación de los antecedentes a través de métodos digitales

Lo anterior también ayudará a fortalecer la toma de decisiones basada en datos, que permita administrar y proveer datos de manera eficiente y oportuna para guiar las decisiones estratégicas institucionales, dado que se podrán recopilar virtualmente, tal como indica la ley de modernización.

Potenciar las capacidades técnicas de la línea de atención, aportando a la mejora continua de mecanismos de atención y uso de tecnología disponibles dispuestas por el Servicio, que permitan mejorar la atención de las personas, basados en los estudios de experiencia usuaria, con énfasis en la atención a distancia: trámites en línea, acceso a información mediante sitio web y Fono Consulta Laboral.

c. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Para el periodo 2022, continúan los desafíos asociados a la emergencia sanitaria por el COVID 19. Si bien la recuperación de las ocupaciones perdidas avanza, la tasa de participación laboral continúa por debajo y con mayor impacto en jóvenes, mujeres y adultos mayores, por lo que el Servicio deberá continuar promoviendo y ejecutando la implementación de instrumentos que ayuden a la recuperación del empleo. Adicionalmente, la pandemia ha acelerado la transformación digital en algunas industrias, por lo que el desafío hacia la reconversión laboral y el cierre de brecha continúa con mayor fuerza.

Con esto, los desafíos para los años siguientes en la gestión estarán principalmente enfocados en continuar trabajando en las siguientes áreas.

- Empleabilidad
  - Fortalecer la oferta de cursos de capacitación, seleccionando tanto los cursos como los ejecutores que mejores resultados alcanzan en empleabilidad de los egresados, utilizando los indicadores ya desarrollados y mejorando los criterios de selección.
  - Implementar el Programa de Empleabilidad a través de los remanentes del tercer año, involucrando a la industria, nuevos actores y servicios con una oferta personalizada que permita entregar una respuesta rápida para el desempleo.
  - Ampliar la Red de Orientación Laboral en Línea a través de una mayor cobertura y una nueva página web que facilite el acceso de los usuarios y usuarias a toda la información del mercado laboral disponible.
  - Consolidar los cambios realizados a los convenios FOMIL comunicando el ranking OMIL y culminar el plan de mejoras a BNE, de tal forma de cumplir con el objetivo de responder mejor a las necesidades de empleo de la ciudadanía y de lograr una mejor coordinación entre los distintos actores de la red del SENCE.
  - Continuar con la administración de los Subsidios al Trabajo de emergencia para incentivar el empleo formal y avanzar en las mejoras propuestas respecto a los Subsidios SEJ y BTM.
  - Implementar mejoras a la Franquicia Tributaria a través de modificaciones reglamentarias que permitan promover el mayor uso de los instrumentos de pre y post contrato, capacitación de mayor valor agregado, plataformas en línea, entre otros, de manera que aumente la cobertura y efectividad del programa.
  - Fortalecer el rol del Observatorio Laboral en el levantamiento de las necesidades de capital humano, a través de la consolidación del Sistema de Prospección Laboral.
- Modernización
  - Fortalecer el Programa Cursos en Línea y seguir trabajando junto a los OTEC para el desarrollo de cursos e-learning, aprovechando todas las ventajas de esta modalidad y el aceleramiento producido por la pandemia.
  - Continuar monitoreo de gestión mensual, instalar una cultura de toma de decisiones en base a resultados y mejorar en el desempeño institucional a través de los instrumentos de control de gestión disponibles, sus indicadores, paneles y ranking desarrollados para el monitoreo.
  - Continuidad a la transformación digital del Servicio. La transformación interna del Servicio se inició en el año 2019, con importantes iniciativas como: Botón de Pagos, Nuevo Buscador de Cursos, Talento Digital, continuó el 2020 y 2021 con cursos en modalidad E-learning en programas sociales, implementación de la Plataforma de Orientación Laboral en Línea y el desarrollo de ferias laborales en Línea en todas las regiones del país, eliminación de trámites con papel, entre otros, pero el proceso continúa y se debe seguir trabajando en la modernización de los sistemas internos, las bases de datos, conexión entre estas y el uso de la información que permita desarrollar los procesos de forma más eficiente y transparente.



- Mayor foco en atención de usuarios y usuarias, implementando la estrategia de canales que permita mejorar la calidad de atención de SENCE a sus usuarios y usuarias, a partir de la utilización eficiente de los distintos canales de atención, para lo cual se encuentra en proceso la definición de un modelo de gobernanza de canales, la redefinición de los viajes de usuario, optimización de los diversos canales de atención e incorporación de nuevos canales, entre otros.
  - Proyecto de Ley de Modernización del SENCE: Reactivar la discusión y aprobación del Proyecto, que se encuentra en el Senado (ya fue aprobado en la Cámara de Diputados).
  - Seguir profundizando en el modelo de mejora continua de los programas del servicio a través del fortalecimiento permanente del sistema de evaluación de programas, compuesto por encuestas de satisfacción, evaluaciones de implementación, encuestas de seguimiento laboral, reportes laborales y evaluaciones de impacto, con mayor crecimiento de estas últimas, paneles de fácil lectura y análisis, y mayor frecuencia de los datos para la toma de decisiones.
- d. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Dirección General de Crédito Prendario.
- Plan anual de capacitación a Funcionarias/os: Desarrollo de competencias, como parte de la implementación de los resultados del proyecto “La Tía Rica Progresa”.
  - Carrera Funcionaria con enfoque de género: Concursos y mejoras de grado en el marco del plan trienal de concursabilidad 2021-2023.
  - Proyecto habilitación de la Unidad de Crédito de Viña del Mar: Durante el año 2021 se concretó la reparación estructural de dicho inmueble, correspondiendo para este año el inicio de la habilitación de la referida sucursal.
  - Nueva Central de Televigilancia: Durante el año 2021 se dio inicio al proyecto que busca ajustarse a los estándares en materia de seguridad, con el monitoreo permanente de nuestras sucursales a lo largo del país. Para este año 2022 se encuentra contemplado el término de las obras y la implementación de la nueva central de monitoreo.
  - Modernización e innovación en nuestro producto estratégico remate online: Forma parte de un proceso permanente de mejoras en la entrega del referido producto frente a nuestros usuarios y usuarias. Lo anterior implica mejoras en la plataforma e incorporar medios de pago, entre otros.
  - Modernización del proceso de compras públicas: implementación de plataforma para la tramitación digital, mejorando los procesos y apuntando a una mayor eficiencia.
  - Mejoras e implementación de plataformas tecnológicas: destinadas principalmente para los procesos de compras públicas, apuntando a una mayor eficiencia de nuestros procesos administrativos internos; plataformas de nuestro servicio de Bienestar, apuntando a una mayor eficiencia en la gestión de los beneficios involucrados; y mejoras en la plataforma de acceso a nuestros remates online, en beneficio de nuestros usuarios y usuarias.
  - Modernización de la normativa de DICREP: Se implementó una mesa de trabajo, dividida en subcomisiones (crédito prendario y remates) con el propósito de levantar barreras administrativas y jurídicas, como el insumo necesario para elaborar una propuesta de modificación normativa con el propósito de mejorar nuestros servicios a la comunidad, especialmente en cuanto al acceso, transparencia y participación.
  - Proyecto de ley “condonación de intereses”: Producto de las consecuencias derivadas de la pandemia, existe un alto número de créditos vencidos cuyas especies no han podido ser rescatadas, debido a que su situación económica se ha visto afectada. Esta iniciativa se propone condonar los intereses moratorios, correspondientes al plazo posterior al vencimiento de los créditos. Este proyecto de ley se encuentra actualmente en tramitación ante la Comisión de Hacienda del Senado (boletín N° 14947-05).

Por lo anterior, en conformidad a las normas constitucionales, al tratarse de una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, se ha presentado el 3 de mayo de este año por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, una propuesta de modificación normativa al Ejecutivo, para facultar expresamente al Director General de DICREP, en orden a condonar los intereses correspondientes al plazo posterior al vencimiento de los créditos, en los casos que se determine, por razones fundadas y excepcionales, previa autorización del Ministerio de Trabajo, de manera de mitigar las graves consecuencias tanto para los usuarios y usuarias como para la DICREP.

## 2. Subsecretaría de Previsión Social

### a. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Subsecretaria de Previsión Social.

- Reforma Previsional

Durante el año 2022 se elaborará un proyecto de ley de Reforma al Sistema de Pensiones, junto al Ministerio de Hacienda, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El nuevo sistema de pensiones, materializará el derecho a la seguridad social, aumentando las pensiones actuales y futuras de manera sostenible. Para lograrlo, se respetarán los ahorros acumulados, manteniendo la propiedad individual y se mejorarán las pensiones de los actuales jubilados que pagaron la transición desde el sistema antiguo al sistema de AFP.

Principios de la Reforma estructural al Sistema de Pensiones:

- Nueva entidad pública autónoma altamente profesionalizada pasa a ser el eje en la administración de los aportes. Mandato de generar buenas pensiones.
- Tripartito: se agrega aporte del empleador.
- Inclusivo y solidario: Incorpora elementos de solidaridad inter e intrageneracional, con foco en mujeres y clase media, para compartir riesgos entre los individuos.
- Transparente, predecible y comprensible para el afiliado (mantener registro de los aportes personales). Reglas claras de asignación de beneficios.
- Sostenible: se debe mantener coherencia entre los aportes y los beneficios del sistema, de manera de no generar presiones insostenibles para el erario fiscal.
- Trabajo decente e impacto en el mercado del trabajo (gradualidad).

- Diálogo Social

Se aplicará una metodología denominada “Conversación para la Definición de los Principios del Nuevo Sistema de Seguridad social” a través de diálogos ciudadanos sobre sistema previsional, con enfoque regional y de género, como mecanismo de participación ciudadana para la construcción de políticas públicas, con el objetivo de cambiar el actual sistema previsional de capitalización individual a uno de Seguridad Social.

Estos diálogos tendrán las siguientes características: A) Tripartitos: de acuerdo a los parámetros de la OIT, incorporando otros actores relevantes como pensionados. B) Descentralizados: participación distribuida geográficamente. C) Plazos acotados: proceso cuyo sello es la participación social, con tiempo suficiente para recoger opiniones, pero no eternizando el debate. D) Paritarios.

- Creación del instrumento que determine la asignación de la Pensión Garantizada Universal (PGU)

La Pensión Garantizada Universal avanza significativamente en universalidad, beneficiando a toda la población de 65 años o más, con excepción del 10 por ciento más rico de ese universo. Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá la forma de acreditar los requisitos establecidos para el otorgamiento de

la Pensión Garantizada Universal; determinará la forma en la cual se acreditará la composición del grupo familiar; señalará el o los instrumentos de focalización y procedimientos que utilizará el Instituto de Previsión Social, considerando, a lo menos, el ingreso per cápita del grupo familiar y un test de afluencia al mismo.

Para la construcción del instrumento de focalización, se requiere trabajar a lo menos en: A) Realizar revisión de antecedentes nacionales e internacionales de los diferentes tests de medios/afluencia utilizados para la asignación de beneficios. B) Entregar a las autoridades diferentes propuestas metodológicas a utilizar para la focalización. C) Definir propuesta metodológica a utilizar. D) Construir programación para el nuevo instrumento. E) Realizar pruebas técnicas del instrumento. F) Construir un reglamento en conjunto con el Ministerio de Hacienda. G) Entregar los antecedentes al IPS para la asignación y pago de beneficios.

En estas materias, además se ejecutarán acciones para realizar la coordinación para emitir la normativa y ejecutar acciones con el objetivo de realizar el pago oportuno de la Pensión Garantizada Universal, de manera eficiente y cumpliendo la normativa relacionada.

- Modificaciones normativas
  - Se avanzará en modificaciones a reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, tales como los DS N° 40 y N° 54.
  - Se reimpulsarán modificaciones a la ley N° 16.744 y la creación del estatuto marco preventivo, comprometidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en materia de Seguridad Social.
  - Se tomarán medidas necesarias para avanzar en las ratificaciones de los Convenios OIT 155, 176 y 102.
  - Se actualizará la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Se propondrán mecanismos de flexibilización de requisitos para acceder al Seguro de Cesantía.
  - Se promocionará la salud mental en los centros de trabajo. Especificación y sistematización de las principales obligaciones de empresas y organismos administradores de la ley 16.744 en materia de prevención de los riesgos psicosociales de origen laboral. Se realizará análisis de brechas para evaluar la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo.
  - Se realizará una revisión del listado de enfermedades profesionales en materia de salud mental laboral y, reformas al estatuto orgánico de las mutualidades, teniendo a la vista proyectos de ley presentados.
- Educación Previsional
  - Se ejecutará el Fondo para la Educación Previsional, con enfoque regional, inclusivo y participativo. Se realizarán acciones vinculadas a mejorar la Educación en temas previsionales, de maneras innovadoras y participativas.
  - Implementar un nuevo soporte y canal educativo, el cual funciona como un portal educativo en línea, de información y capacitación a distancia. Es una oferta educativa y de atención de diferentes perfiles y grupos objetivos, denominado “Aula Previsional” ([www.aulaprevisional.cl](http://www.aulaprevisional.cl)). Este trabajo está en etapa de desarrollo y se proyecta su lanzamiento para el segundo trimestre del 2022.

b. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Superintendencia de Pensiones.

- Se presenta la planificación de la implementación de la Ley N° 21.419 que crea la nueva Pensión Garantizada Universal.

Tabla 4: Planificación de la implementación Ley N° 21.419

<b>Abril – mayo 2022:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En abril, el IPS analizará la situación de las y los beneficiarios de APS de vejez que no migraron a PGU, debido a que el monto de su Pensión Final Garantizada era superior a 185 mil pesos. De este modo, asignará en forma automática a cada persona el beneficio que sea más conveniente: mantener el monto del APS de vejez o incorporar el de la PGU.</li> <li>✓ Luego, en mayo, el IPS pagará estos beneficios.</li> </ul>
<b>Junio 2022:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El IPS inicia el pago del beneficio de la PGU a todo el universo de beneficiarios, incluidos las y los pensionados por retiro programado en las AFP y rentas vitalicias en las compañías de seguros de vida.</li> </ul>
<b>Julio de 2022:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se aplicará el primer reajuste del monto de la PGU, de acuerdo con el IPC de febrero-mayo 2022.</li> <li>✓ Se establecerá el Reglamento de la Ley N° 21.419 que define el Instrumento Técnico de Focalización que excluirá del beneficio PGU al 10 por ciento más rico de la población de 65 y más años.</li> </ul>
<b>Agosto 2022:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comienza a regir el aumento de la cobertura del beneficio hasta el 90 por ciento más vulnerable de la población de 65 años o más, incluyendo a las personas que no están pensionadas.</li> <li>✓ También comienza la vigencia del aumento del valor del Subsidio de Discapacidad Mental, desde los actuales 77 mil pesos a un valor equivalente a la mitad del monto de la PGU, actualmente de 92 mil 500 pesos.</li> <li>✓ Además, se incorporarán al beneficio del subsidio las personas con discapacidad física o sensorial severa.</li> <li>✓ Aumentará la cobertura de este subsidio desde el 40 por ciento más vulnerable de la población al 60 por ciento más vulnerable.</li> </ul>

- Personas beneficiarias y aumento en beneficios estimados:
  - Actualmente, nuestro país tiene un millón 410 mil 645 beneficiarias y beneficiarios del Pilar Solidario de vejez o de leyes especiales. Estas personas verán aumentado en monto de su pensión gracias a la PGU.
  - Se estima que la PGU llegará a 641 mil 982 personas que hoy no tienen beneficios.
  - Así, estimamos que un total de dos millones 52 mil 627 personas de 65 años o más1 recibirán el beneficio, aumentando sus ingresos en 79 mil pesos en promedio.
  - Adicionalmente, existen 260 mil 107 beneficiarios del Pilar Solidario de Invalidez que aumentarán su pensión gracias a la PGU.

c. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Superintendencia de Seguridad Social.

- Enfrentar el aumento de Licencias Médicas: La tendencia de los últimos años respecto al aumento de emisión de licencias médicas, especialmente apuntaladas por el COVID y enfermedades de origen mental, supone un esfuerzo adicional de parte de la Superintendencia de Seguridad Social para responder oportunamente a la alta demanda de presentaciones por parte de la ciudadanía. Según estimaciones internas, el año 2022 podría romperse nuevamente el récord de emisión de licencias médicas en Chile. Si bien este fenómeno excede las capacidades y competencias de la SUCESO, se está trabajando en medidas que permitan mejorar el abordaje de este aumento de licencias médicas a través del fortalecimiento de la capacidad de fiscalización del COMPIN y la generación de nuevas guías clínicas para orientar el reposo laboral, entre otros aspectos.
- Normativa y Regulación: Para el año 2022 se deberán dictar las instrucciones necesarias para la implementación de la Ley N°21.400 en materia de matrimonio igualitario y reconocimientos de causantes de asignación familiar; actualizar y complementar las instrucciones contenidas en la Circular N°3.024, de 2014, sobre afiliación y desafiliación de entidades empleadoras, incorporando procedimientos remotos; generar regulación que actualice y complemente la Circular N°1.913, de 2001, sobre Subsidio Familiar; establecer,

en materia de subsidio por incapacidad laboral, el criterio que se debe aplicar en aquellos casos en que al día del término del contrato de salud por desahucio, el cotizante se encuentre en situación de incapacidad laboral; e instruir el pago de los subsidios a través de sistemas electrónicos, entre otros desafíos.

- Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales laboral, SUSESO/RPSL: Disponer del nuevo cuestionario SUSESO/RPSL en una plataforma tecnológica que permita la evaluación de estos factores de riesgo a todas las entidades empleadoras del país, a través de la gestión de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744.

d. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Instituto de Previsión Social

- Implementación de tramitación y pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU): Durante el año 2022, se deben resolver las principales etapas relacionadas con la entrega de este beneficio:
  - Analizar los beneficios de personas que reciban Pensión Final Garantizada con Aporte Previsional Solidario de Vejez, y determinar el beneficio que más les convenga para asignárselos automáticamente en mayo de 2022: ya sea, mantener su Aporte Previsional Solidario de Vejez o reemplazarlo por la PGU. Este análisis se realizará para más de 300 mil personas.
  - Gestionar directamente el pago de la PGU, a cargo del IPS, para personas que reciben sus beneficios por parte de una AFP o Compañía de Seguros.
  - En agosto, iniciar la concesión de la PGU para los nuevos beneficiarios que cumplan con los requisitos que rigen a partir de ese mes: no pertenecer al 10 por ciento más rico de la población de 65 o más años, entre otros.
- Adopción digital: Durante el año 2022, se avanzará en la adopción digital de usuarios y usuarias, así como a nivel interno en el IPS y su red ChileAtiende, impulsando actividades y líneas de trabajo enfocadas al conocimiento, uso y promoción de los servicios digitales como parte de nuestro modelo de atención. El IPS desarrollará el proceso de instalación de estos temas en los niveles regionales. Esto considera acciones como incentivar el uso de los módulos de autoatención -tótems de servicio para acceder a trámites- entre los usuarios y usuarias y funcionarios.
- Pagos directos de Asignación Familiar: Realizar un plan de trabajo que abarque el 20 por ciento de trabajadores dependientes, que reciben asignaciones familiares y maternas correspondientes al IPS, para que los pagos de asignaciones a esas personas las realice directamente el Instituto de Previsión Social, sin necesidad de intermediación de los empleadores en ese pago, como se hace hasta ahora.
- Medidas de Igualdad de Género: Durante el año 2022, se continuará la implementación del Sistema de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, basado en la Norma Chilena NCh 3262, centrado en la disminución y/o superación de inequidades, brechas, barreras de género visibilizadas en diagnósticos de género y procesos de auditorías asociados al Sistema.
  - Ampliación gradual a nivel nacional de las buenas prácticas que provee la norma.
  - Capacitación a funcionarios/as del Servicio en materia de género a nivel básico o avanzado, con el propósito de formar para el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la igualdad.
  - Acciones de comunicación y difusión interna y externa con perspectiva de género, en temáticas de Violencia de Género y Masculinidades.
  - Desarrollo de un Estudio exploratorio relacionado a la temática de Masculinidades en el Instituto de Previsión Social.

e. Plan de acción para el periodo 2022- 2023, Instituto de Seguridad Laboral.

Los principales esfuerzos estarán enfocados en:

- Aumento de la cobertura en las intervenciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el uso intensivo de tecnologías de información y de comunicación remota, que conocemos como “cobertura a distancia”, fomentando y fortaleciendo progresivamente la teleprevención.
- Consolidar el proyecto de Salud Laboral, como eje de la nueva estructura del Instituto de Seguridad Laboral, lo que implica:
  - Mejorar la pertinencia y evaluación de los prestadores médicos junto con avanzar en la interoperabilidad con los prestadores.
  - Desarrollo e implementación de protocolos clínicos, a fin de cautelar el seguimiento y control de los reposos prolongados.
  - Implementar el proyecto de recaudación autónoma, cuya finalidad es que el ISL disponga oportunamente de la totalidad de los recursos recaudados por cotizaciones de la ley, así como de la información asociada.
  - Promover la generación de información fidedigna y oportuna para la toma de decisiones operativas y estratégicas, y su entrega a organismos fiscalizadores, sentando las bases para la publicación de las tasas de accidentabilidad en la estadística de accidentabilidad de la industria.