

Ministerio del Trabajo y Previsión Social



I. Definiciones estratégicas

1. Misión

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 Internaciona 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

- a. Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo y en la disminución de la informalidad.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Modernizar el Sistema Nacional de Capacitación, a fin de entregar a los trabajadores los instrumentos y herramientas necesarias para enfrentar la revolución tecnológica y ser ciudadanos en la sociedad moderna del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualifi-



caciones, que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.

- e. 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.
- f. 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 sistema de protección social.
- g. Generar un diálogo y colaboración permanente entre los distintos actores del mercado laboral.

3. Situación del empleo

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo 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. Esto ya ha sido previsto como una consecuencia de los efectos de la reactivación económica ocurrida hacia finales del año 2021 e inicios de este año y el crecimiento económico.

TABLA 1: SITUACIÓN DEL EMPLEO TRIMESTRE MÓVIL DIC-FEB 2021 Y DIC-FEB 2022 (EN MILES)

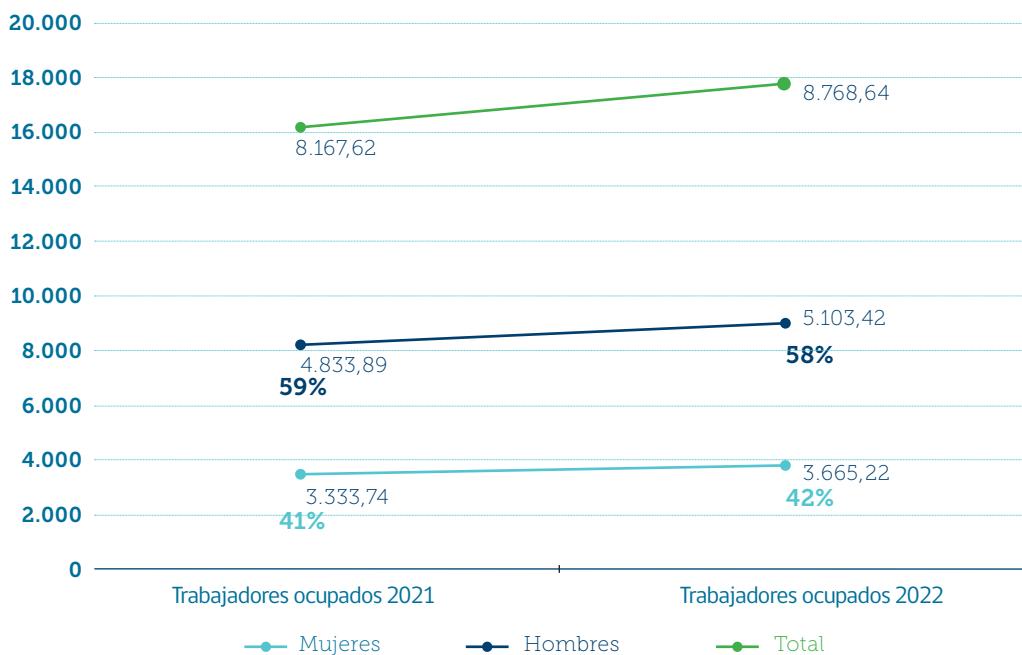
TRABAJADORES POR SEXO	TRABAJADORES OCUPADOS 2021	TRABAJADORES OCUPADOS 2022
HOMBRES	4.833,89	5.103,42
MUJERES	3.333,74	3.665,22
TOTAL	8.167,62	8.768,64

Fuente: elaboración MINTRAB a partir de los datos INE.

La ocupación laboral presenta una brecha de género del 16 por ciento para este trimestre, disminuyendo en dos 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 el compromiso como gobierno con las definiciones de la OIT en materias de trabajo decente es 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 por ciento; 1,3 puntos porcentuales mayor que la del mismo periodo el año anterior, a saber 26,5 por ciento. La tasa de informalidad en las mujeres aumenta un 0,8 por ciento, 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 por ciento, un 12,6 por ciento en el caso de los hombres y un 13,2 por ciento para las mujeres. Este incremento se debe al comercio en 15,8 por ciento y transporte con 29,3 por ciento.

La tasa de participación laboral en este trimestre 2022 se sitúa en 59,2 por ciento, aumentando en 1,7 puntos porcentuales respecto del periodo anterior. Observando los datos por sexo se tiene un 69,9 por ciento para los hombres y 48,9 por ciento en el caso de las mujeres, obteniendo una brecha de género en la participación laboral del 21 por ciento, lo cual presenta una disminución en 1,9 puntos porcentuales respecto del mismo periodo del año 2021.

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



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

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 1 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 Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) reservará el capital necesario para pagar las pensiones de sobrevivencia y la cuota mortuaria 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.
 - 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 14 de junio de 2021.
 - Se reajustó el monto del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) 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 12 de julio de 2021.

- Relacionado al contexto de la pandemia por el covid-19, se realizó una adecuación al 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.
- Se otorgó un reajuste general de 6,1 por ciento a las remuneraciones de los trabajadores del sector público, se concedió 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 a través de la Ley N° 21.405, aprobada el 22 diciembre 2021.
- 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 diez horas dentro de cada período de 24 horas.
- 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 diez por ciento más rico de la población de 65 años o más y se modificaron una serie de cuerpos legales con la Ley N° 21.419.
- 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.
- El 11 de marzo de 2022 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.431, que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicio.
- 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).



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 2021 destaca 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, se creó el 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 IMM 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: este departamento 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 implementó medidas como la incorporación 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 realizó 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 están obligadas al cumplimiento de esta ley. 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, considera incentivos de contratación de personas con discapacidad a través de un subsidio al empleo.

Asimismo, y a propósito de las buenas prácticas en materias inclusivas, se continuó con la participación en el Consejo Consultivo de Pacto de Productividad; en el 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, y se participó 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, se presentó un proyecto de ley que pretende incorporar mejoras a la Ley N° 21.015. En este sentido, la iniciativa tiene por objeto establecer que el empleador debe analizar el puesto de trabajo e implementar las medidas específicas de preventión y ajustes necesarios, junto a la revisión de la accesibilidad para personas con discapacidad. Además, 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.

- Relaciones internacionales: 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 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*, 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 al 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, 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.

A su vez, se dio estricto cumplimiento a las obligaciones internacionales adquiridas 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, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social 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 de ello, el ministerio sigue preocupado de incluir capítulos laborales en las negociaciones de nuevos acuerdos comerciales entre Chile y otros socios, como la Unión Europea o la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA, en inglés).

B. DIRECCIÓN DEL TRABAJO, DT.

Los objetivos estratégicos de la DT para el período fueron:

- 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.
- 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.
- 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 y funcionarias. El 19,7 por ciento corresponde a planta y el 80,3 por ciento a contrata. Las mujeres representan el 53,4 por ciento del total del personal. 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 diez 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 ocurrió el 1 de octubre, fecha en donde comenzó a regir la Ley N°21.327, de modernización de la Dirección del Trabajo, cuyo objetivo central plantea renovar y actualizar sus sistemas de gestión, fiscalización y mediación, además de dar atención especializada a las micro, pequeñas y medianas empresas (Mypimes).

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. Además, en lo operativo la nueva norma legal define medidas de modernización de la gestión; incorpora el Registro Electrónico Laboral; avanza en mejoras en el proceso de fiscalización; fortalece la tarea de mediación; crea la Unidad de atención a la Micro, Pequeña y Mediana empresa en la DT y diferencia las multas entre micro y pequeñas empresas; permite la solicitud de término de la calificación de único empleador, Multirut; fija la consulta pública sobre instrucciones, pronunciamientos y otras normas de la DT, y crea un compendio anual de dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes de servicio.

- Modernización de la DT: durante el año 2021, el servicio incorporó mayor tecnología a sus procesos y actuaciones, digitalizando trámites y gestiones entre los que se destaca la mantención del Registro Electrónico Laboral para Contrato de Trabajo, Anexos y Término de Contrato de Trabajo y Libro de Remuneraciones Electrónico.

Además, se elaboró el 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.

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

- Transformación digital: al 31 de diciembre de 2021, la Dirección del Trabajo había tramitado en línea declaraciones juradas por término de contrato para seguro de desempleo, término de contrato para trabajador o trabajadora de casa particular, formularios, formularios de reclamos diversos, denuncias de vulneración de derechos, distintos requerimientos y otros documentos laborales fundamentales para trabajadores y trabajadoras.



En el portal web [Mi DT](#) los resultados de los productos más importantes refieren al establecimiento de un libro de remuneraciones digital, el que permite a los empleadores y a las empleadoras informar de manera 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 trabajadores y trabajadoras, a fin de que empleadores mantengan los datos y la documentación en el sistema.

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

- Resultados de productos estratégicos:

- Producto Estratégico Fiscalización:

Se realizaron 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 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 los 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 pronunciamientos jurídicos. El siete por ciento (61) correspondieron a nueva doctrina y el 93 por ciento (767) a antigua doctrina.
- * Subproducto Derechos Fundamentales; se recibieron 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.

Por otra parte, durante 2021 los tribunales de Justicia condenaron a 27 empresas y dos sindicatos por práctica antisindical, 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 recepcionaron 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 período.

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 de 2021.

- * Subproducto Asistencia Técnica: 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 personas.
- * 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, de las cuales 569 actuaciones corresponden a mediaciones voluntarias y obligatorias en el marco de procesos de negociación colectiva (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, 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.

En un año que continuó marcado por la pandemia, se continuaron implementando los programas de Empleo, en donde los subsidios 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 logró 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 las que 123 mil 991 fueron orientadas laboralmente y 72 mil 409 se vincularon directamente con un puesto de trabajo. Igualmente, se continuó con el servicio entregado a través de la plataforma de Orientación Laboral en línea, donde 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. También se realizaron 185 talleres de empleabilidad, con cuatro mil 416 participantes. Cabe destacar, que la plataforma ha sido evaluada por tres mil 852 usuarias y usuarios, de un total de once mil 523 prestaciones realizadas (orientaciones laborales efectivas más participación en talleres virtuales), lo que corresponde al 33 por ciento de respuestas, obteniéndose un promedio de nota 6,7 de una calificación máxima de 7.

En cuanto a los programas de capacitación, su ejecución se mantuvo afectada ya que 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. A pesar de ello, se continuó impulsando la ejecución de cursos en modalidad e-learning, lo que permitió que 619 mil 149 personas participaran de un curso de capacitación. De ese total, 40 mil 514 personas se capacitaron en cursos financiados por los



programas regulares de Sence, en tanto que 417 mil 830 trabajadores y trabajadoras fueron capacitados mediante la Franquicia Tributaria, la que mejoró su cobertura respecto al año 2020 (343 mil personas). 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 seis 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 notoriamente superior al de años anteriores, con un total de mil 870 millones 19 mil 383 pesos. De ese total, mil 686 millones de 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. 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. En tanto el Programa Presupuestario P-50 covid-19, que 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 de un 92,7 por ciento de su presupuesto final.

· Programas de capacitación:

- Empleabilidad: se instaló en las bases de concurso público, en todos los programas del Fondo Nacional de Capacitación (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 mantuvo 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 continuaron desarrollando alianzas estratégicas sin costo para el Estado para entregar cursos en línea masivos. De esta manera, se registraron 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 año 2021.

Adicionalmente, durante el segundo semestre del 2021 se avanzó en nuevas iniciativas como Adulto Digital, se desarrolló un diplomado en línea en alianza



con Fundación Telefónica Movistar y el Instituto Profesional AIEP para ser lanzado durante 2022, y se avanzó en una nueva alianza con Udemy, uno de los principales proveedores de capacitación *online* a nivel mundial, para lanzar nuevos cursos durante el segundo trimestre de 2022, entre otras iniciativas en desarrollo.

- Cursos en modalidad virtual: se consolidó la plataforma Aula Digital, desarrollada el año 2020, que busca 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 y 40 por ciento en servidores 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*, a fin de continuar con el desarrollo de capacitaciones pese a las restricciones de movilidad y aforo. Todo esto permitió iniciar mil 492 cursos durante el año 2021.
- Programa sobre talento digital: se continuó con la ejecución de este programa que busca formar a programadores que la industria digital necesita generando un *match* entre la demanda laboral y la oferta de capacitación con foco al área digital y alta empleabilidad. Desde 2019 al año 2021, esta iniciativa ha llegado a más de tres mil 800 beneficiarios y beneficiarias y durante el año 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 involucradas para instalar el programa dentro del Sence y con ello continuar su operación durante el año 2023, de manera 100 por ciento autónomo.
- Nuevo buscador de cursos: con el objetivo de 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, durante 2021 se mejoró la información entregada a usuarios y usuarias para la toma de decisiones, considerando la satisfacción que los mismos declararon 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 mil de visitas promedio al mes.
- 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. Los primeros cursos de este programa se lanzaron durante el primer trimestre de 2022 y se ofrecerán más cupos en el segundo trimestre.
- Mejoras a las Franquicia Tributaria de Capacitación, FT: se mejoró el incentivo del uso de la FT a través de un aumento en el valor de la hora franquiciable en pre y poscontrato, es decir, para aquellas acciones de capacitación para personas



que se encuentran desempleadas, por medio del contrato de capacitación (precontrato) para eventuales trabajadores, y a través del poscontrato para ex trabajadores de una empresa. Ambas herramientas buscan apoyar a 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. Así, se incorporó la postulación abierta al programa permitiendo que personas desempleadas, independientes o trabajadores y trabajadoras interesadas, 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 año 2021, se realizaron dos mil 963 postulaciones.
- Programas de empleo:
 - Orientación laboral en línea: se implementó una plataforma de orientación laboral en línea que 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 2022.
 - Mejoras al Sistema de Intermediación Laboral: durante este periodo se lograron importantes avances estructurales en los ámbitos de estructura y estrategia de categorización de las oficinas municipales de Intermediación Laboral (OMIL); convenios del programa de Fortalecimiento OMIL; identificación y gestión de indicadores clave/ranking OMIL; mejoras a la Bolsa Nacional de Empleo, BNE (rol de sistema de gestión de la red de Intermediación Laboral), y presupuesto asignado a la operación de las OMIL. Cabe destacar que en el último trimestre de 2021 se lanzó el Ranking OMIL, el que será difundido durante 2022 entre los actores clave para mejorar la gestión del sistema de intermediación.
 - Mejoras a los subsidios SEJ y BTM: se siguieron implementando mejoras en la gestión global del Subsidio al Empleo Joven y del Bono al Trabajo de la Mujer en las siguientes 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 al empleo: producto del fuerte impacto de la pandemia en el empleo se desarrollaron 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 implementaron los subsidios Contrata y Regresa y durante 2021 el subsidio



Protege e IFE Laboral. El Subsidio Protege benefició a 44 mil 769 personas, 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 de 2020, lo que se concentró en el último trimestre de 2021 con el lanzamiento del IFE Laboral. En este periodo el buzón ciudadano pasó de recibir 17 mil a 46 mil solicitudes al mes.

- Mejora en los estándares de calidad y transparencia y la modernización de la gestión del servicio:
 - Mejora en el desempeño institucional a través de los instrumentos de control de gestión disponibles: a través de esta iniciativa se desarrollaron 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 los 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 buscó mejorar la calidad de atención del Sence a sus usuarias y usuarios, a partir del uso eficiente de los distintos canales de atención. Para ello, se creó una unidad de atención ciudadana y de servicios por distintos canales, y se encuentra en proceso la definición de un modelo de gobernanza de canales, la redefinición de los viajes de usuarios y usuarias, la optimización de la diversidad de canales de atención y la incorporación de nuevos canales, entre otros.
 - Implementación de encuestas automatizadas: se implementaron 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 éstas 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 cinco por ciento: se estableció un proceso estándar para la presentación, evaluación y autorización del financiamiento de estudios con cargo al cinco 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 fortaleció 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. Esto permitió reducir el tiempo promedio de tramitación de 210 días a 92 días por llamado en el proceso de reevaluación y reselección.

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 o dueño o dueña de la alhaja u objeto dejado en prenda. El plazo para cobrar estos excedentes vence impostergablemente en un año, contado desde la fecha de efectuado el remate que generó el excedente. Así, el total de excedentes generados en el año 2021 ascendió a 19 millones 159 mil 252 pesos, de los cuales fueron pagados siete millones 294 mil 347 pesos.
- Convenios suscritos: se suscribieron siete convenios de cooperación institucional, de los cuales cinco fueron de cooperación con municipalidades del país que permitieron rematar diversos bienes municipales y, al mismo tiempo, dar a conocer a la ciudadanía el rol social de la Dicrep. Además, se suscribieron dos convenios con organismos externos no municipales.
- Evaluación: se alcanzó en evaluación general de la institución una satisfacción neta de los usuarios y usuarias de un 86 por ciento, con una importante mejora de doce por ciento respecto al año 2020.
- Índice de Innovación Pública: la Dicrep obtuvo una destacada mejora en el programa gubernamental Índice de Innovación Pública. Durante el año 2021 se entregó el resultado de la evaluación del servicio en dicha área, obteniendo una mejora de 11,7 puntos (11,5 puntos en 2019 versus 23,2 puntos en 2020).
- Remates *online*: en 2021 se comenzaron a realizar de manera exitosa, y por primera vez, los remates *online*. 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, funcionarias 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 22 remates (más 270 agendados), con una comisión recaudada de 32 mil millones 976 pesos.

- Capacitaciones: se realizaron capacitaciones a funcionarios y funcionarias en materias de calidad de atención a usuarios y usuarias, aprendizaje de herramientas tecnológicas y temáticas de apoyo orientadas al covid-19. Además, se desarrollaron múltiples actividades en terreno en 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.
- 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 BancoEstado, dando mayor seguridad a los usuarios y usuarias para no transportar dinero en efectivo, permitiendo otorgar un total de 88 mil 733 créditos beneficiando a 22 mil 978 personas.
- Modernización de página web: se continuó con la modernización de la página web institucional, a través de una mejora en su diseño que permite una experiencia de navegación más simple y amigable. Además, dada la situación de pandemia y con el objeto de celebrar el Día del Patrimonio Cultural, se implementó por primera vez en la página institucional de YouTube la realización de un recorrido audiovisual en la Casa Matriz de la Dicrep.
- Campañas de aumento del gramo de oro: se llegó a un valor histórico de catorce mil pesos por el gramo de oro de 18 quilates. Además, se realizaron campañas de aumento del monto máximo para los rubros de alhajas, objetos varios y RUN en los últimos meses de 2021.
- Usuarios y usuarias atendidos: en total se prestó servicios a 241 mil 518 personas, registrándose 546 mil 773 operaciones. Del público atendido, un 87 por ciento corresponde a usuarias y usuarios pertenecientes a los sectores más vulnerables incluidos en el Registro Social de Hogares. Además, la encuesta de satisfacción de usuarios y usuarias para la evaluación general institucional en el período 2020-2021 indicó un 89 por ciento de aprobación.
- Actualización del escalafón funcionario: se avanzó en esta materia que estaba 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.
- Plan trienal de concursabilidad 2021-2023: se dio inicio al plan, lo que significó reactivar la carrera funcionaria en favor de los funcionarios de planta del servicio. Con fecha 9 de



noviembre de 2022 se llamó 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 inició el estudio en materia de gestión y desarrollo de personas, el que contempló talleres de levantamiento de perfiles de cargo y sus competencias transversales y por función y 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: se realizaron mejoras en cambio en devengo de intereses, correcciones a la póliza de crédito, transferencia electrónica de fondos de los créditos, mejoras en el crédito en cuotas y póliza plana. Esto último implica ahorro en recursos y modernización del proceso mediante la utilización de códigos de barra.
- Se avanzó en la regularización de materias pendientes:
 - Cuentas contables: regularización de cuentas pendientes de larga data.
 - Contratas/suplencias y regularización de contratas pendientes años anteriores. Las y los funcionarios en calidad de suplencias pasaron a contrata
 - Procesos disciplinarios: en mayo de 2020 había 46 procesos disciplinarios pendientes y a febrero de 2022, 29 procesos pendientes. En definitiva, 26 procesos disciplinarios fueron terminados en el período mayo 2020–febrero 2022
 - Recuperación de licencias médicas: se estableció un equipo interno dedicado exclusivamente a dicha labor, realizando un seguimiento diario que ha permitido una gestión más eficiente.
- Proyectos en seguridad: se implementaron mejoras en las sucursales, tales como instalación de cámaras y domos, alarmas, mejoras en bóvedas y conexiones. Además, se aumentó la dotación de vigilantes privados (personal contratado y regido bajo el Código del Trabajo), de acuerdo con la necesidad institucional y conforme a la normativa. Y se avanzó en el proyecto de nueva Sala de Televigilancia, la que se encuentra en construcción, cumpliendo con los estándares actuales en materia de seguridad.
- Proyectos en infraestructura: se realizaron diferentes mejoras en oficinas –cortinas, ventanas, baños, montacargas, blindaje, instalaciones eléctricas, pisos, etc.–; y se terminó la reparación estructural de la Oficina Viña del Mar, en convenio con el Ministerio de Obras Públicas.
- Avances en transformación digital: a la fecha más del 80 por ciento de los trámites de la Dicrep están digitalizados, cumpliendo la implementación de Cero Papel. Asimismo,



se habilitó la plataforma de comunicación del Estado, docdigital, para recibir y enviar documentación a todos los servicios del Estado; y las y los usuarios pueden acceder a las plataformas de infocliente y remate *online* mediante la Clave Única, cumpliendo la implementación de la identidad digital.

2. Subsecretaría de Previsión Social

A. LOGROS GENERALES.

Se realizaron una serie de apoyos técnicos en diferentes materias relacionadas con el sistema de pensiones ingresadas al Congreso:

- Proyecto de Ley que amplia y fortalece el Pilar Solidario de la Ley N° 20.255 (Mensaje N° 181 369 ingresado el 2 de septiembre de 2021) y que reduce o elimina exenciones tributarias para obtener recursos permanentes para su financiamiento. Propone la ampliación de la cobertura del Pilar Solidario a la clase media, pasando del 60 por ciento al 80 por ciento de la población más pobre del país y el aumento de la Pensión Básica Solidaria. Y, con el objetivo de disminuir las lagunas previsionales, se crea un aporte equivalente al diez por ciento de cada prestación del Seguro de Cesantía, el que será transferido a la cuenta de capitalización individual, así como un aporte para el pago de la cotización del seguro de invalidez y sobrevivencia.
- Elaboración de indicaciones al proyecto de ley que amplía y fortalece el Pilar Solidario, en octubre de 2021, respecto al aumento del valor de la PBS a 210 mil pesos. La iniciativa planteaba un aumento de cobertura desde el 80 por ciento al 85 por ciento de la población más vulnerable del país y reducir la edad para ser beneficiario del sistema de pensiones solidarias.
- Proyecto de ley que crea la Pensión Garantizada Universal, PGU, en diciembre de 2021, que consiste en un beneficio de seguridad social de carácter no contributivo, que se paga mensualmente a todos los beneficiarios. La PGU 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 vigor de esta ley, la Pensión Garantizada Universal. La propuesta contempla como beneficiarios a todas las personas de 65 años o más, excluyendo al diez 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.
- Implementación del XVI Concurso del Fondo para la Educación Previsional, FEP. Se presentaron 62 proyectos y posterior al proceso de evaluación fueron 17 los 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 respec-



to 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. Con los recursos asignados a los 17 ejecutores de proyectos se superó la cobertura de diez 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; y 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 que 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 emitén boletas de honorarios.
- Homologar las instrucciones para solicitar la asignación por muerte a las mismas establecidas para la cuota mortuaria 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 Comisión para el Mercado Financiero.
- 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 de pagos.
- Las normas que regularon materias relativas a conflictos de intereses para la AFC, ampliando la obligación de informar transacciones efectuadas en el mercado extranjero y aquellas realizadas a través de sociedades extranjeras.

Por otra parte, el 1 de julio de 2021 entró en vigencia la Ley N° 21.314, que establece nuevas exigencias de transparencia y refuerza las responsabilidades de los agentes de los mercados y regula 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 en 2021, que se distribuyen en 696 en el ámbito operacional, 413 en materia de beneficios, 794 en temas financieros y mil 70 a las comisiones médicas. En materia de sanciones, durante el año pasado se emitieron 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 la superintendencia también le correspondió continuar implementando las mejoras y nuevos beneficios del sistema de pensiones solidarias, establecidos en la Ley N° 21.190, publicada en el Diario Oficial el 11 de diciembre de 2019.



TABLA 2: NUEVOS BENEFICIOS 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, se formularon 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.

Asimismo, la superintendencia siguió implementando los beneficios asociados a diversos cuerpos legales que formaron parte del Plan de Emergencia Económica impulsado para hacer frente a la crisis sanitaria. Entre ellas, la Ley N° 21.227, facultó 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 N° 21.263, que flexibiliza el acceso al Seguro de Cesantía y mejora beneficios de la Ley N° 21.227, promulgada el 2 de septiembre de 2020 –esta iniciativa tenía, en principio, un carácter transitorio, pero se mantuvo vigente hasta el 6 de diciembre de 2021–; y la Ley N° 21.269, que incorpora a trabajadoras y trabajadores de casa particular al Seguro de Cesantía, promulgada en septiembre de 2020.

Cabe señalar que, durante la vigencia de las leyes de protección al empleo, entre abril de 2020 y octubre de 2021, más de tres millones de personas accedieron a beneficios. De ellos, el 59,5 por ciento correspondió a beneficios de cesantía, mientras que el 40,5 por ciento a leyes de protección al empleo. Además, de los cuatro mil 748 millones de dólares entregados en beneficios, 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.

En cuanto a la posibilidad de retiros de fondos previsionales, se establecieron tres. Los dos primeros comenzaron a regir en 2020 y tuvieron vigencia hasta el 31 de julio de 2021 y el 10 de



diciembre de 2021, respectivamente. El tercer retiro comenzó a regir el 28 de abril de 2021 y finalizó el 28 de abril de 2022. Como resultado de los retiros, once millones 242 mil 798 personas solicitaron sus retiros; se pagaron 50 mil 765 millones de dólares; se realizaron 27 millones 776 mil 612 pagos, y cuatro millones 51 mil 416 personas quedaron sin saldo previsionales.

Asimismo, el 8 de mayo de 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.339, que establece un nuevo bono de cargo fiscal. El beneficio consideró dos grupos de afiliadas y afiliados al sistema de pensiones: 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 de 2021; y 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. Al 16 de marzo de 2022, el sistema registraba dos millones 952 mil 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 644,7 millones de dólares hasta esa fecha.

Además, el 1 de febrero de 2021 se publicó la Ley N° 21.309, que establece beneficios previsionales para las y los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales. Los beneficios que establece la ley son la entrega de una pensión anticipada llamada Renta Temporal, que consiste en doce mensualidades que se financiarán con los ahorros previsionales de la persona; y permitir que la o el afiliado pueda reducir la Renta Temporal hasta el valor de la Pensión Básica Solidaria vigente para mayores de 80 años y, en ese caso, retirar la diferencia de recursos como Excedente de Libre Disposición.

TABLA 3: PERSONAS ACOGIDAS POR LOS BENEFICIOS PREVISIONALES POR ENFERMEDAD TERMINAL A DICIEMBRE 2021

NÚMERO DE PERSONAS ACOGIDAS A BENEFICIOS PREVISIONALES POR ENFERMEDAD TERMINAL A DICIEMBRE 2021	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	339	845	1.184

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

C. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Se desarrollaron una serie de acciones referidas a mejorar el uso de la licencia médica preventiva parental, 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:

- La Superintendencia de Seguridad Social fue la responsable de implementar el beneficio de la Licencia Médica Preventiva Parental, en el contexto de las medidas adoptadas por el Estado para permitir a 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.

- Se realizó la coordinación con organismos fiscalizados para facilitar el 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 y el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral covid-19. Asimismo, se complementaron instrucciones sobre la cobertura y seguimiento de contactos estrechos y calificación del origen de la enfermedad covid-19 y se instruyó sobre la cobertura del seguro de la Ley N° 16.744, que Establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 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, se instruyó sobre las actividades o acciones que habían sido modificadas producto de dicho estado de excepción, las que correspondió reiniciar o realizar con normalidad.
- 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 previsional (municipalidades, compañías de Seguros, AFPs, etc.), Comisiones de Medicina Preventivas e Invalidez, Isapres, Instituto de Previsión Social, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y organismos administradores de la Ley N° 16.744.
- Se coordinó y apoyó la implementación, junto al Instituto de Previsión Social y la Administradora de Fondos de Cesantía, de la Ley de Crianza Protegida y el Nuevo Beneficio Crianza Protegida. Mediante esta ley el Estado otorgó la posibilidad de trabajadores y trabajadoras dependientes e independientes a 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.
- 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, 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. Sobre la integración, consti-



tución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, se instruyó capacitar a un porcentaje de sus entidades empleadoras 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. Además, 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 Ley N° 16.744. Asimismo, se definieron metas asociadas a entidades empleadoras nuevas capacitadas, total de asistentes a capacitaciones, capacitación a integrantes de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad y trabajadores asistentes a capacitación de entidades empleadoras de hasta 100 trabajadores y trabajadoras.

- En materia de registro de trabajadores y trabajadoras expuestos a riesgos ocupacionales, se avanzó 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, 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, IPS.

Se realizaron 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:

- El 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 2021 se canalizó el pago de tres mil 220 millones 821 pesos, correspondientes a 17 millones 289 mil 242 pagos, a través de las entidades pagadoras contratadas por la institución —Caja Los Héroes y BancoEstado—. En cuanto al Ingreso Familiar de Emergencia Universal, entregado entre los meses de junio y diciembre de 2021, correspondió a un gasto de doce mil 737 millones 259 mil pesos, para 47 millones 472 mil 838 beneficios pagados.
- En diciembre de 2021 se completó el plan de incremento gradual 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.
- La nueva Ley N° 21.419 sustituyó a los beneficios de vejez del Pilar Solidario, estableciendo la Pensión Garantizada Universal, PGU. En febrero de 2022 se gestionaron 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, se habilitó un sistema para recibir las nuevas solicitudes de la PGU. Cabe precisar que al 4 de abril de 2022 han ingresado 210 mil solicitudes y se han concedido 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 diez 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.

- Se aumentó el monto y cobertura del Pilar Solidario de Invalidez.
- Se logró la Certificación Internacional de Auditoría Interna para el IPS, convirtiéndolo 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, ISL.

- Se realizó una mejora para agilizar el trámite de 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 instituto.
- Con el objetivo de prevenir riesgos al interior del trabajo se desarrollaron nuevas tecnologías:
 - Sistema de Prevención en Terreno Sin Papeles, que consiste en una 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, que aumentó su oferta en cursos gratuitos en prevención, teniendo actualmente 37 temas disponibles.
 - Mediante el proyecto 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.



- A través del portal de Autoevaluación Preventiva, donde los propios empleadores y empleadoras realizan una autoevaluación online de los aspectos y riesgos críticos de sus centros de trabajo, se alcanzaron mil 881 autoevaluaciones, lo que representa un aumento de un 20 por ciento respecto del año anterior.
- Prestaciones médicas y económicas:
 - Se creó la Contraloría Médica, que permite un 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 al ISL. A la fecha se cuenta con cinco contralorías zonales: Centro-norte, Centro-sur, Sur, Austral, Región Metropolitana, Aysén-Magallanes.
 - Se creó la Unidad de Asistencia Social y Acompañamiento a Clientes, Usuarios y Usuarias del ISL, que ha logrado mejorar la calidad en la atención a través del apoyo a los trabajadores, trabajadoras 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. Así, más de diez mil trabajadores y trabajadoras han participado en los distintos programas del modelo de atención social.
 - Respecto a la gestión y tramitación para el pago de subsidios de incapacidad laboral por licencias médicas tipo 5 y 6, se estableció la ventanilla única para la Licencia Médica Electrónica, LME, reduciendo 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.
- 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:
 - Centro de atención telefónica (*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, trabajadoras y trabajadores adheridos al ISL, ofreciendo atención personalizada y en tiempo real. Durante el año 2021 se realizaron siete mil 552 atenciones.
 - Trámites digitales vía web: a la fecha, el ISL ha digitalizado el 100 por ciento de sus trámites (25).
 - Oficina Virtual: la plataforma web de auto atención para las y los trabajadores y las y los empleadores protegidos, desde octubre de 2021 amplió su lista de



trámites digitales, poniendo a disposición nuevas opciones de autogestión para la ciudadanía.

- Fidelización Grandes Clientes: se realizaron distintas las acciones en el ámbito de la gestión de grandes clientes del ISL a través de portal mipymes (<https://portalmipyme.isl.gob.cl/>), pausas virtuales, podcast y programa apps.
- Sucursales Modelo: bajo este concepto comenzaron a funcionar sucursales 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.
- Proyecto de recaudación autónoma: se avanzó en el que se inició 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.

III. Programación para el período 2022-2023

Para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social las medidas prioritarias para el año 2022 son:

- a. Aumento del Salario Mínimo. Se avanzará en un incremento escalonado del salario mínimo –aprobado en el Congreso Nacional el 18 de mayo de 2022– a un monto de 400 mil durante el primer año de gobierno y se realizarán los ajustes en 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, y luego se corrige por un factor de ventas y también de contrataciones.
- b. Pensión Garantizada Universal, segunda fase.
- c. Reducción de la jornada laboral a cuarenta horas que será impulsada en el período 2022-2023. Esta medida 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.



- d. La creación de un sistema de pensiones de cargo fiscal, que permita aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados y que materialice el derecho a la seguridad social.
- e. Incentivos a la contratación con énfasis en mujeres y extensión del IFE Laboral.
- f. Flexibilización de requisitos del Seguro de Cesantía.
- g. Fortalecer la protección de la vida y salud de los trabajadores, a través de un trabajo con los servicios de las mutuales, con énfasis en la salud mental de las personas trabajadores y la reactivación del Plan Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- h. Diseño de una estrategia nacional de intermediación laboral para afrontar la transformación tecnológica y ecosocial.

1. Subsecretaría del Trabajo

A. SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO.

- Se implementarán las medidas que son responsabilidad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que forman parte del Plan Chile Apoya:
 - Ampliación del Subsidio Protege a trabajadores y trabajadoras con hijas e hijos de 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 dos años de edad de sus hijos e hijas.
 - Extensión del IFE Laboral, que 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 del Seguro de Cesantía. Se extienden para este período las mejoras 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.
- Proyectos de ley e implementación de la nueva normativa laboral:
 - Se apoyará la tramitación en el Congreso Nacional de proyectos como el 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).

- Se avanzará en la implementación de las leyes laborales que ya se encuentran aprobadas, como las leyes N° 21.327, de modernización de la Dirección del Trabajo; la N° 21.361, que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, y la N° 21.431, publicada en el Diario Oficial el 11 de marzo de 2022 y que modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular los servicios de trabajadores de plataformas digitales.
- Diálogo social: dada la importancia que el gobierno le asigna al diálogo social, se continuará con la estrategia de acercamiento 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 recomendado por 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, otorgando puntaje adicional a los proyectos que consideren la inclusión de la perspectiva de género.
- Promover la descentralización para los proyectos ejecutados bajo el marco del FFS. Las licitaciones de las líneas ejecutadas bajo el FFS serán con distinción regional, indicando cupos y montos disponibles por región de manera de favorecer la postulación a otras regiones del país distintas de la Metropolitana. Además, se mantendrá la opción de ejecutar el proyecto bajo la modalidad *online*.
- Promover la ejecución de proyectos de diálogo social tripartito con la participación de entidades gubernamentales.
- Programas de empleo: para el programa ProEmpleo, en particular, se plantea los siguientes desafíos para el año 2022:
 - Se fortalecerá y facilitará 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 las y los beneficiarios del Programa Inversión en la Comunidad (PIC) y del



Programa de Mejoramiento y Equipamiento Comunal (PMU) de las regiones del Biobío y Ñuble.

- Se continuará contribuyendo al fortalecimiento y preservación de la artesanía tradicional chilena y se seguirán fomentando las competencias de oficio, pero también de empleabilidad y comercialización de los productos de artesanos y artesanas.
- Niños, niñas y adolescentes: los desafíos para 2022 se relacionan con la estrategia de erradicación del trabajo infantil:
 - Se implementará los cambios que incorporó la Ley N° 21.271, que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
 - Se continuará ejecutando la Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025.
 - Se fortalecerá la 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 trabajará en 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 trabajará en la consolidación del visor web del Sistema de Oportunidades Laborales, 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 destacan las siguientes actividades:

- Integración con otros servicios del sector público, como el Servicio Civil, el Portal de Empleos Públicos y el Servicio de Impuestos Internos.
- Integración con el libro de Obra Digital del Ministerio de Obras Públicas, para el registro automático de empresas y publicación de ofertas laborales en la BNE a través de una aplicación. Es el punto inicial para crear un canal directo para publicar toda la oferta de empleo vinculada a la obra pública de Chile.
- Implementación del modelo Gestión Social Local 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 relación al protocolo relativo al Convenio N° 29 sobre el trabajo forzoso, ratificado por Chile, se avanzará en su incorporación en el ordenamiento jurídico nacional y en 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, en el caso de la exitosa experiencia con Estados Unidos se seguirá avanzando, primero, para profundizar la cooperación con ese país, diversificando las áreas técnicas abordadas y prefiriendo aquellas que tengan impactos concretos, realizables y cuantificables y, segundo, en replicar dicha experiencia con otros socios comerciales.
 - En el área de la sostenibilidad ambiental, se seguirá trabajando en materia de transición justa y empleos verdes, junto a los inversionistas involucrados.
 - Se trabajará para incluir capítulos laborales en las negociaciones de nuevos acuerdos comerciales y en los procesos de modernización de los ya existentes, con el objetivo de elevar el estándar de protección de los derechos laborales.
 - En el ámbito de la Organización de Estados Americanos, se ejercerá la presidencia del Grupo 1 de "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).
 - En el 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. DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

- Modernización: se continuará 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 y 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 los usuarios y usuarias.

Además, se trabajará para agilizar y priorizar proyectos que involucren desarrollos informáticos en todos los procesos de la dirección, 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 y continuar con el trabajo desarrollado en el Libro de Remuneraciones Electrónico, que permita interoperar y fortalecer sus procesos actuales.

- Apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa: se continuará 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:
 - Se fortalecerá la gestión interna de las principales líneas operativas de la institución 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.
 - Se elaborarán pronunciamientos jurídicos autosuficientes, con completitud y lenguaje fácil para los usuarios y usuarias.
 - Se fortalecerá la acción fiscalizadora de la DT 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.



- Se potenciarán 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 y 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. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO.

Para el periodo 2022, continúan los desafíos asociados a la emergencia sanitaria por el covid-19. Aun cuando la tasa de desempleo ya se encuentra en los niveles previos a la pandemia, la tasa de participación laboral continúa por debajo y con mayor impacto en jóvenes, mujeres y adultos mayores, por lo que el Sence 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 re-conversión laboral y el cierre de brecha continúa con mayor fuerza.

· Empleabilidad:

- Se fortalecerá 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.
- Se implementará 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 hacer frente al desempleo.
- Se ampliará la red de Orientación Laboral en Línea a través de una mayor cobertura y una nueva página web, facilitando el acceso de los usuarios y usuarias a toda la información del mercado laboral disponible.
- Se consolidarán los cambios realizados a los convenios FOMIL comunicando el ranking OMIL y se culminará 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 lograr una mejor coordinación entre los distintos actores de la red de Sence.
- Se continuará 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.



- Se implementarán 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 y plataformas en línea, entre otros, aumentando así la cobertura y efectividad del programa.
- Se fortalecerá 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:

- Se fortalecerá el Programa Cursos en Línea y se seguirá trabajando junto a los OTEC para el desarrollo de cursos *e-learning*, aprovechando todas las ventajas de esta modalidad y el nuevo escenario producido por la pandemia.
- Se continuará con el monitoreo de gestión mensual, de manera de instalar 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 tal efecto.
- Se seguirá avanzando en la transformación digital del servicio iniciada en 2019, particularmente en lo que dice relación con 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.
- Se pondrá especial énfasis en mejorar la atención de usuarios y usuarias, mediante el uso eficiente de los distintos canales de atención. Para ello, se encuentra en proceso la definición de un modelo de gobernanza de canales, la redefinición de los viajes de usuario, la optimización de los diversos canales de atención y la incorporación de nuevos canales, entre otros.
- Se reactivará y apoyará la discusión del proyecto de ley de Modernización del Sence, iniciativa que ya fue aprobada por la Cámara de Diputadas y Diputados y se encuentra en trámite en el Senado.
- Se continuará profundizando en el modelo de mejora continua de los programas del servicio a través del fortalecimiento del sistema de evaluación de programas, compuesto por encuestas de satisfacción, evaluaciones de implementación, encuestas de seguimiento laboral, reportes laborales y evaluaciones de impacto.



D. DIRECCIÓN GENERAL DE CRÉDITO PRENDARIO.

- En el marco del plan anual de capacitación a funcionarias y funcionarios, se trabajará en el desarrollo de competencias, como parte de la implementación de los resultados del proyecto La Tía Rica Progresa.
- Para avanzar a una carrera funcional con enfoque de género, se realizarán concursos y mejoras de grado en el marco del plan trienal de concursabilidad 2021-2023.
- Se trabajará en la habilitación de la Unidad de Crédito de Viña del Mar, inmueble que terminó de ser reparado estructuralmente en 2021.
- Respecto a la nueva central de Televigilancia, se tiene contemplado el término de las obras y la implementación de esta.
- Se realizarán mejoras e implementarán plataformas tecnológicas destinadas, principalmente, a los procesos de compras públicas, servicio de Bienestar y acceso a los remates *online*.
- Se seguirá impulsando la mesa de trabajo, dividida en las subcomisiones de crédito prendario y remates, y que busca levantar barreras administrativas y jurídicas para generar insumos que permitan elaborar una propuesta de modificación normativa de la Dicrep con el propósito de mejorar los servicios a la comunidad, especialmente en cuanto al acceso, transparencia y participación.
- Se apoyará la tramitación del proyecto de ley de condonación de intereses (boletín N° 14947-05), que se encuentra actualmente en tramitación ante la Comisión de Hacienda del Senado y que busca condonar los intereses moratorios, correspondientes al plazo posterior al vencimiento de los créditos. Por tratarse de una materia de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, el 3 de mayo pasado se presentó por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social una propuesta de modificación normativa al Ejecutivo para facultar expresamente al Director General de la 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.

2. Subsecretaría de Previsión Social

A. SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL.

- Reforma previsional: durante el año 2022 se elaborará un proyecto de ley de reforma al Sistema de Pensiones, junto a los ministerios de Hacienda, Secretaría General de la Presidencia, de la Mujer y Equidad de Género y 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.

Los principios de la reforma estructural al Sistema de Pensiones consideran:

- Una nueva entidad pública autónoma altamente profesionalizada, que pasará a ser el eje en la administración de los aportes y con el mandato de generar buenas pensiones.
- Tripartito, que agrega aporte del empleador.
- Inclusivo y solidario, incorporando 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, manteniendo registro de los aportes personales, y con reglas claras de asignación de beneficios.
- Sostenible, manteniendo coherencia entre los aportes y los beneficios del sistema de manera de no generar presiones insostenibles para el erario fiscal.
- Gradual, considerando el trabajo decente y el impacto de la reforma en el mercado del trabajo.

Asimismo, la reforma pondrá énfasis en el diálogo social. Para ello se realizarán y 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.

Estos diálogos tendrán las siguientes características: tripartitos, de acuerdo con los parámetros de la OIT, incorporando otros actores relevantes como pensionados; regionales, con participación distribuida geográficamente; plazos acotados, en un proceso cuyo sello es la participación social, con tiempo suficiente para recoger opiniones, pero no eternizando el debate, y paritarios.

- 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 diez por ciento más rico de ese universo. Para ello se trabajará en un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito además por el Ministro de Hacienda, que establecerá la forma de acreditar los requisitos establecidos



para el otorgamiento de la PGU, determinará la forma en la cual se acreditará la composición del grupo familiar y 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 revisarán los antecedentes nacionales e internaciones de los diferentes test de medios/afluencia utilizados para la asignación de beneficios; se entregarán diferentes propuestas metodológicas a utilizar para la focalización; se definirá la propuesta metodológica a utilizar; se construirá la programación para el nuevo instrumento; se realizarán pruebas técnicas del mismo; se elaborará un reglamento en conjunto con el Ministerio de Hacienda, y se entregarán los antecedentes al IPS para la asignación y pago de beneficios.

· 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 las medidas necesarias para avanzar en 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; se especificarán y sistematizarán las principales obligaciones de empresas y organismos administradores de la Ley N° 16.744 en materia de prevención de los riesgos psicosociales de origen laboral, y se realizará un 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 se evaluarán reformas al estatuto orgánico de las mutualidades del DS (DFL) 285, de 1969, teniendo a la vista proyecto de ley Modifica Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores (Boletín N° 8573-13).



· 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 participativa.
- Se implementará un nuevo soporte y canal educativo: Portal educativo en línea de información y capacitación a distancia. Consiste en una nueva oferta educativa y de atención de diferentes perfiles y grupos objetivos en el espacio Aula Previsional (www.aulaprevisual.cl). Este trabajo está en etapa de desarrollo y se proyecta su lanzamiento para el segundo trimestre del 2022.

B. SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES.

· Se seguirá avanzando en la implementación de la Ley N° 21.419, que crea la nueva Pensión Garantizada Universal, de acuerdo a la siguiente planificación:

TABLA 4: PLANIFICACIÓN IMPLEMENTACIÓN LEY N° 21.419

ABRIL - MAYO 2022:	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. 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. Luego, en mayo, el IPS pagará estos beneficios.
JUNIO 2022:	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 la AFP y rentas vitalicias en las compañías de seguros de vida.
JULIO DE 2022:	Se aplicará el primer reajuste del monto de la PGU, de acuerdo con el IPC de febrero-mayo 2022. 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.
AGOSTO 2022:	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. También comienza la vigencia del aumento del valor del Subsidio de Discapacidad Mental desde los actuales 77 mil a un valor equivalente a la mitad del monto de la PGU, actualmente 92 mil 500. Además, se incorporarán al beneficio del subsidio las personas con discapacidad física o sensorial severa. Aumentará la cobertura de este subsidio desde el 40 por ciento más vulnerable de la población al 60 por ciento.



- Personas beneficiarias y aumento en beneficios estimados:

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

C. SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, SUSESOS.

- Se abordará el aumento de licencias médicas. El uso de recursos digitales para emisión de Licencia Médica Electrónica Covid-19 demostró que es posible hacer todos los trámites y consultas de manera electrónica, así como el seguimiento de reclamos, también, de forma electrónica. La tendencia será mantener los canales de atención en línea. Además, en el ámbito legislativo se ingresó una propuesta de modificación Ley N°20.585, de Otorgamiento y uso de Licencias Médicas, que incrementa sanciones contra los médicos altos emisores.
- 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 una regulación que actualice y complementemente 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.
- Se dispondrá el nuevo cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales laboral, Suse- so/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. INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL.

- Para implementar la tramitación y pago de la Pensión Garantizada Universal, se trabajará en 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: 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, a partir de junio de 2022.
 - 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 diez por ciento más rico de la población de 65 o más años, entre otros.
 - De acuerdo con lo establecido por ley, el monto de la PGU sería reajustado el 1º de julio de 2022, pero por indicación gubernamental se adelanta el reajuste de los montos de la PGU para el mes de junio, los que considerarán la inflación producida en el mes de mayo. Asimismo, el segundo reajuste está previsto para febrero de 2023.
- Se avanzará en la adopción digital de usuarios y usuarias, a nivel interno en el IPS y en la red ChileAtiende, impulsando actividades y líneas de trabajo enfocadas al conocimiento, uso y promoción de los servicios digitales como parte del modelo de atención. Además, se trabajará en 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, usuarias, funcionarios y funcionarias.
- Se implementará un plan de trabajo que abarque el 20 por ciento de trabajadoras y trabajadores dependientes, que reciben asignaciones familiares y maternales correspondientes al IPS, para que los pagos de asignaciones a esas personas las realice directamente el instituto, sin necesidad de intermediación de los empleadores en ese pago, como se hace hasta ahora.
- 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. Para ello se considera:



- Ampliación gradual a nivel nacional de las buenas prácticas que provee la Norma.
- Capacitación a las y los funcionarios 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 IPS.

E. INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL.

- Se trabajará en el aumento de la cobertura en las intervenciones en materia de preventión de riesgos laborales mediante el uso intensivo de tecnologías de información y de comunicación remota (cobertura a distancia), fomentando y fortaleciendo progresivamente la teleprevención.
- Se consolidará el proyecto de Salud Laboral, como eje de la nueva estructura del Instituto de Seguridad Laboral. Esto implica:
 - Mejorar la pertinencia y evaluación de los prestadores médicos, junto con avanzar en la interoperabilidad de estos.
 - Desarrollar e implementar 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, y de la información asociada.
 - Promover la generación de información fidedigna y oportuna para la toma de decisiones 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.

