

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

B O R R A D O R

 CUENTA PÚBLICA
PARTICIPATIVA
'23

MARZO 2023



Contenido

I.	DEFINICIONES ESTRATÉGICAS.....	2
1.	Misión del Ministerio.....	2
2.	Objetivos estratégicos del ministerio.....	2
II.	PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE 2022.....	4
1.	Logros generales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.....	4
2.	Subsecretaría del Trabajo.....	8
a.	Logros generales de la Subsecretaría del Trabajo.....	8
b.	Dirección del Trabajo – DT.....	11
c.	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – Sence.....	13
d.	General de Crédito Prendario- DICREP.....	16
e.	Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora.....	17
3.	Subsecretaría de Previsión Social.....	18
a.	Logros Generales.....	18
b.	Superintendencia de Pensiones.....	20
c.	Superintendencia de Seguridad Social.....	22
d.	Instituto de Previsión Social.....	24
e.	Instituto de Seguridad Laboral.....	26
III.	PLAN DE ACCIÓN PARA EL PERÍODO 2023-2024.....	28
1.	Subsecretaría del Trabajo.....	28
a.	Subsecretaria del Trabajo.....	28
b.	Dirección del Trabajo.....	29
c.	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.....	30
d.	Dirección General de Crédito Prendario.....	31
e.	ChileValora.....	31
2.	Subsecretaría de Previsión Social.....	32
a.	Subsecretaría de Previsión Social.....	32
b.	Superintendencia de Pensiones.....	33
c.	Superintendencia de Seguridad Social.....	33
d.	Instituto de Previsión Social.....	35
e.	Instituto de Seguridad Laboral.....	36

I. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS.

1. Misión del Ministerio

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene como misión abordar proactivamente y de manera coordinada las necesidades y problemáticas relativas al empleo, la capacitación, la certificación de competencias y la intermediación, con el propósito de fortalecer la participación de las personas en el mercado de trabajo y su acceso al empleo formal.

Asimismo, la institución promueve y busca garantizar los derechos de las y los trabajadores, fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo. De manera complementaria, se estimula el desarrollo de un modelo de relaciones laborales justas y equitativas que privilegie la cooperación y el diálogo social.

En el otro ámbito de su quehacer, al Ministerio le corresponde estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la seguridad social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar a la población el ejercicio de sus derechos, conforme a las políticas sociales vigentes.

El marco de referencia para todo lo anterior son los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referidos a Trabajo Decente que fomentan el empleo de calidad, considerando los principios de inclusión social, previsión y seguridad social para poder garantizar el resguardo de los derechos de las y los trabajadores.

2. Objetivos estratégicos del Ministerio

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

a. Situación del Empleo

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre noviembre 2022 - enero 2023 hubo 9.008.545 personas ocupadas, lo que representa un aumento de 3,4 por ciento en comparación al mismo trimestre móvil del año anterior. Este aumento se explica principalmente por el incremento en el número de ocupadas mujeres, que aumentaron en 200.599 personas (5,5 por ciento) en los últimos 12 meses.

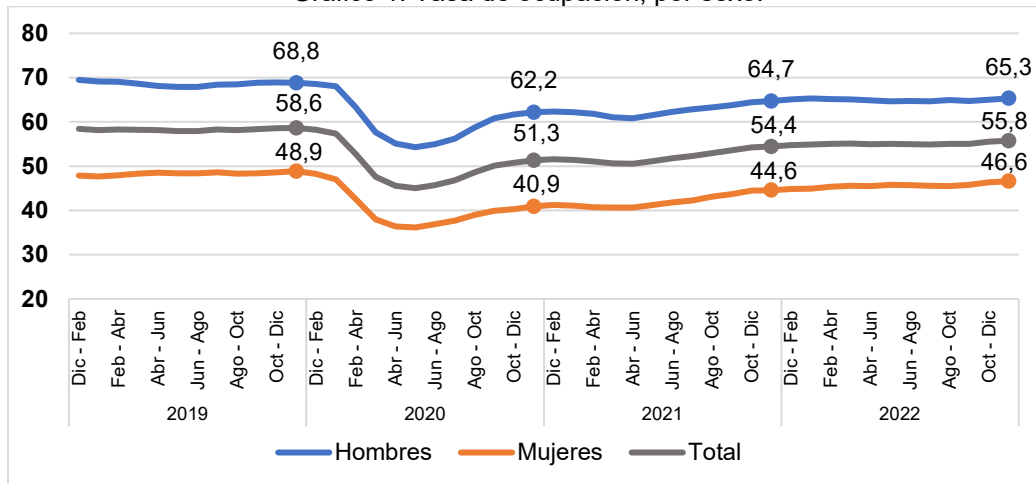
Tabla 1: Situación del empleo, por trimestre (en miles).

Desglose por sexo	Ocupación nov 21-ene 22	Ocupación nov 22-ene 23
Hombres	5.073	5.168
Mujeres	3.640	3.841
Total	8.713	9.009

Fuente: elaboración MINTRAB a partir de los datos INE.

La tasa de ocupación alcanzó un 55,8 por ciento en el trimestre nov-ene 2022, presenta una brecha de género de 18,7 puntos porcentuales (pp.), con una tasa de 65,3 por ciento entre hombres y 46,6 por ciento entre las mujeres. Esto representa una disminución de 1,5 pp. respecto a la brecha en igual trimestre del año anterior (20,2 pp.).

Gráfico 1: Tasa de ocupación, por sexo.



Fuente: elaboración MINTRAB a partir de los datos INE.

Dado nuestro compromiso como gobierno con las definiciones de la OIT en materias de trabajo decente, resulta de especial interés observar la evolución de la tasa de ocupación informal. En el trimestre noviembre 2022 - enero 2023 la tasa de ocupación informal fue de 27,3 por ciento; 0,7 puntos porcentuales menos que la del mismo periodo el año anterior, a saber 28 por ciento. La tasa de informalidad en las mujeres disminuyó un 0,5 pp., y en los hombres experimentó una caída de un punto porcentual en doce meses. Las personas ocupadas informales aumentaron al 0,6 por ciento en doce meses, cayendo un 1,8 por ciento en el caso de los hombres y aumentando un 3,8 por ciento para las mujeres.

Sobre la tasa de participación laboral, en el trimestre noviembre 2022 - enero 2023 se situó en 60,6 por ciento, aumentando en 1,9 puntos porcentuales respecto del periodo anterior. Observando los datos por sexo se tiene un 70,7 por ciento para los hombres y 51,0 por ciento en el caso de las mujeres, obteniendo una brecha de género en la participación laboral del 19,7 pp., lo cual presenta una disminución en 1,6 puntos porcentuales respecto del mismo periodo del año anterior. Esto le da pleno sentido al énfasis que pone el Plan de Recuperación Inclusiva "Chile Apoya" en la recuperación del empleo femenino formal.

II. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE 2022.

1. Logros generales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Promoción del Trabajo Decente: Desde el 11 de marzo de 2022, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha estado comprometido con la promoción del Trabajo Decente como hilo conductor. El propósito, es que el mundo laboral “garantice a las y los trabajadores un ingreso justo, un ambiente de trabajo seguro, el reconocimiento de los derechos laborales individuales y colectivos, y la protección social para sus familias”.

Reforma al sistema de pensiones: Con el objetivo de cumplir el compromiso programático de “aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna”, el 7 de noviembre de 2022 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece otros beneficios y modificaciones regulatorias. Este proyecto responde a un anhelo largamente esperado por la ciudadanía y su propósito fundamental es aumentar de manera sustentable las pensiones actuales y futuras, además de introducir mayores niveles de equidad en el sistema. La reforma propone una nueva arquitectura institucional que descansa en cuatro elementos principales: la creación de un nuevo pilar de seguridad social, financiado con el 6 por ciento de aporte de los empleadores; creación de un nuevo ente público de inversiones, que abre a las personas una nueva opción para la inversión del aporte del trabajador; se entrega a un servicio público la responsabilidad de la centralización de las actividades de soporte para todos los afiliados (en forma directa o subcontratando); redefinición del rol de los privados en el sistema, bajo la figura de gestores de inversión.

Reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales: Durante el 2022 reactivamos este proyecto emblemático para las y los trabajadores, que les permitirá trabajar y vivir mejor, con mayor soberanía sobre su propio tiempo. La iniciativa apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todos los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Al mismo tiempo, ofrece mecanismos que facilitan la organización de la producción y la provisión de servicios a la luz del dinamismo de los mercados, bajo un marco de protección de derechos. Así también, el proyecto contempla bandas horarias de ingreso y salida del trabajo adaptables en un rango de hasta dos horas. Ellas podrán ser utilizadas por madres y padres con hijos o hijas menores de 12 años, y también por la persona que tenga a su cargo el cuidado personal de estos últimos. Debemos relevar también que, dado que la reducción de la jornada a 40 horas es también una aspiración de los funcionarios públicos, se ha conformado la Mesa Sector Público 40 Horas con representantes de las y los trabajadores del Estado, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el gobierno, donde se analizarán las alternativas para implementar esta medida.

Sello 40 Horas: La creación de este sello tiene el objetivo de dar un reconocimiento a aquellas empresas que se han adelantado a la existencia de una ley, demostrando que la reducción de jornada es posible y beneficiosa para ambas partes de la relación laboral. Actualmente, más de 1.400 empresas de todo el país han postulado y 475 de ellas han sido certificadas.

Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social: El tripartismo es una herramienta fundamental para otorgar legitimidad social y pertinencia a las políticas públicas en materia laboral y previsional. En esa perspectiva, hemos revitalizado el Consejo Superior Laboral (CSL), máxima instancia tripartita del país con representación de la CUT, la CPC y los ministerios del Trabajo y Previsión Social, Hacienda, y Economía, Fomento y Turismo. Por otro lado, durante el año 2022 impulsamos el diálogo social en tres ámbitos de gran relevancia: la mesa técnica para elaborar las indicaciones al proyecto de ley de 40 horas; la mesa sobre conciliación trabajo, familia y vida personal, cuyos resultados serán clave para la elaboración en curso de un proyecto de ley sobre la materia; y los diálogos sociales tripartitos por pensiones dignas que antecedieron el envío al Congreso Nacional del proyecto de reforma previsional.

Ampliación del subsidio Protege: Desde mayo de 2022 se extendió el tramo etario de los niños y niñas causantes del beneficio hasta los cinco años, el beneficio tiene un monto de 200 mil pesos por causante con un máximo de tres meses, está destinado a madres trabajadoras, dependientes e independientes, que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador.

También pueden acceder al beneficio los padres trabajadores, dependientes o independientes, que tengan el cuidado personal de manera exclusiva, o aquel que se le haya otorgado el cuidado personal. Esta medida es clave para fomentar el empleo formal y para elevar la tasa de participación femenina.

Extensión del IFE Laboral: La extensión de este subsidio durante el 2022, busca fomentar la incorporación formal al mercado laboral, priorizando a mujeres, jóvenes de entre 18 y 24 años, mayores de 55 años y personas en situación de discapacidad. De esta manera se ha favorecido la recuperación económica inclusiva, un objetivo establecido en nuestro programa de gobierno. Cabe destacar que esta medida, junto a la ampliación del Subsidio Protege, han sido un aporte significativo a esta recuperación y a la resiliencia que ha mostrado el mercado del trabajo durante el 2022.

Participación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la agenda de productividad: En 2022, el Presidente de la República mandató la elaboración de una agenda de productividad sobre la base de un trabajo interministerial y un amplio diálogo social de composición tripartita. El objetivo es superar el estancamiento de la productividad que registra el país desde hace una década y lograr un incremento de esta de 1,5 por ciento anual, potenciando así el crecimiento de la economía y el bienestar de la población. Nuestro Ministerio aportó a la elaboración de dos de los nueve ejes que contempla la agenda, esto es la disminución de la informalidad laboral, y en potenciar la capacitación y la reconversión laboral para afrontar los desafíos del cambio tecnológico y el trabajo del futuro.

Rediseño de los subsidios al empleo: El Ministerio ha liderado una mesa intersectorial con el propósito de rediseñar los subsidios al empleo que buscan incentivar la empleabilidad de ciertos sectores, tales como el Bono al Trabajo de la Mujer y el Subsidio al Empleo Joven. En ella participan los ministerios de Hacienda, Economía, Desarrollo Social y Familia, y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, además de la Presidencia, la Dirección de Presupuestos y la Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES).

Creación de la Unidad de Género en el Ministerio: Cuyo objetivo es asesorar y brindar asistencia técnica al ministerio y a sus servicios relacionados en la tarea de transversalizar la perspectiva de género en el quehacer institucional. Además, podrá proponer acciones que permitan la generación de espacios laborales libres de todo tipo de violencia o discriminación en razón de género.

Comisión Sectorial Minera y Convenio 176 de la OIT: El Consejo Superior Laboral acordó, por unanimidad, crear una Comisión Sectorial Minera, a solicitud del presidente de FESUMIN, el presidente de la Federación Minera de Chile, y el presidente del Consejo Minero. La Comisión Sectorial Minera definió que uno de los temas prioritarios a tratar es la ratificación por el Estado de Chile del Convenio 176 de la OIT, relativo a la seguridad y salud en las minas. Para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social este es un objetivo importante puesto que el Trabajo Decente, según su definición, es también trabajo seguro; y considerando además que, en su 110ª Reunión Anual de junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió incluir “un entorno de trabajo seguro y saludable” como principio y derecho fundamental en el trabajo.

Actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST). A inicios del año 2023 junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se dio inicio al proceso de actualización de la PNSST, presentándose por parte de la OIT el perfil sobre seguridad y salud en el trabajo en sus dependencias el día 09 de marzo. Este trabajo continuará durante todo el 2023 por medio del desarrollo de diálogos sociales tripartitos en las 16 regiones del país durante el primer semestre, que igualmente contemplará diálogos que abordan la seguridad y salud en el sector minería, la sistematización de esos diálogos, las consultas a actores relevantes de trabajadores y empleadores, para tener la política actualizada a fines de año, debiendo ser esta aprobada por el Comité de Ministros de SST, en diciembre del 2023.

Apoyo a las y los trabajadores afectados por los incendios: El objetivo fue velar por sus derechos, con la colaboración de la Dirección del Trabajo (de especial relevancia es el caso de los bomberos); además de fortalecer la red de seguridad social con diversas ayudas y apoyar a los usuarios de créditos prendarios. Este esfuerzo se desplegó entre las y los trabajadores afectados por los incendios en Viña del Mar y en las regiones de Maule, Biobío, Ñuble y La Araucanía.

Subsidio laboral en el marco del Plan de Recuperación y Ayudas Tempranas: Este plan fue presentado por el gobierno para entregar beneficios sociales a las y los afectados por los incendios

forestales. Uno de los trece puntos corresponde a un subsidio laboral para ir en apoyo de las y los trabajadores de micro y pequeñas empresas perjudicados. Éste busca asegurar, por un período de tres meses, un subsidio correspondiente al 80 por ciento del ingreso mínimo mensual por cada trabajador o trabajadora, prorrogable por tres meses más un subsidio correspondiente al 60 por ciento del mismo.

Pensión Garantizada Universal (PGU): Durante el año 2022 se implementó la ley N°21.419 sobre PGU, que es un beneficio mensual del Estado con un monto máximo actual de 206.173 pesos, que reemplazó los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias. A diciembre de 2022, se habían entregado más de 2 millones 50 mil beneficios durante el año, incluidos aquellos migrados desde el Pilar Solidario, PGU nuevas y aquellos Aportes Previsionales Solidarios de Vejez que se mantuvieron. Esto implicó un gasto público por más de 3.8 billones de pesos.

Leyes aprobadas por mensaje:

Se promulgó el 23 de mayo 2022 la Ley N° 21.456, que otorga el mayor reajuste de la última década al monto del Ingreso Mínimo Mensual (IMM), así como reajustes a la Asignación Familiar y maternal, y el Subsidio Familiar, además de otorgar un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), y establecer un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. Esta ley ha permitido que el IMM para los trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años, se haya reajustado a \$410.000 a partir de enero de 2023, significando ello un incremento de un 17,1 por ciento entre enero 2022 y enero 2023. El Aporte Canasta Básica, es una ayuda a las familias para paliar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos, comenzó a pagarse en mayo de 2022 y continuará hasta abril de 2023. Su concesión es automática a todas las personas que cumplen con las condiciones que exige esta ley. Su monto mensual es variable, de acuerdo con la variación del precio de la canasta básica de alimentos. Durante el año 2022 (período mayo a diciembre) se emitieron pagos para un promedio mensual de 1.366.787 familias beneficiarias. Esto implicó un gasto público de más de 207,9 mil millones de pesos.

Creación del Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno: consistió en una ayuda estatal para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos que se entregó –por una única vez en agosto de 2022– a las familias y personas que cumplían con las condiciones exigidas por la ley N° 21.474, y que corresponden a beneficiarios prioritarios del Sistema de Protección Social. El beneficio fue de \$120.000, correspondiendo un aporte por cada integrante que fuere beneficiario o causante, y su monto fue transferido de forma automática, sin necesidad de postulación, a las personas beneficiarias. A diciembre de 2022, se había pagado a 5 millones 129 mil beneficiarios representantes de hogares o familias, que recibieron más de 7 millones 204 mil bonos. Esto significó un gasto público de más de 864,5 mil millones de pesos.

Se modificó el Código del Trabajo para asegurar la oferta de servicios de transporte público durante período de elecciones populares o plebiscitos, promulgando la Ley N° 21.476, el 25 de julio 2022.

Se modificó el decreto con fuerza de ley N° 16, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de facultar temporalmente al director general del crédito prendario (DICREP) para condonar intereses moratorios de créditos pignoratícios que se hubieren devengado durante la pandemia de Covid-19, promulgándose la Ley N° 21.471, el 11 de agosto 2023.

Se declaró feriado nacional el día 16 de septiembre del año 2022, promulgándose Ley N° 21.482, el 02 de septiembre 2022.

Considerando la situación económica y sanitaria y el impacto que ello ha tenido en la evolución del mercado laboral, especialmente en lo relativo a las barreras de acceso y las dificultades de permanencia en el empleo que afecta a las mujeres trabajadoras, y habiendo escuchado a diversas organizaciones de mujeres, se acuerda extender transitoriamente el permiso postnatal parental, hasta el 31 de diciembre de 2022, promulgándose para ello la Ley N° 21.510, el 18 de noviembre 2022.

El 27 de diciembre 2022 se promulgó la Ley N° 21.526, que otorga el reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios, y modifica diversos cuerpos legales. Se otorga un reajuste a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponibles para salud y pensiones, o no imponibles, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el

personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297, a contar del 1 de diciembre de 2022, cuyo monto asciende a un 12 por ciento respecto de los grados, niveles o categorías indicados en el inciso 4° de su artículo 1°, y de un monto total y único de 264.000 pesos mensuales respecto de los grados, niveles o categorías superiores a los indicados, por una jornada completa y de un monto proporcional si la jornada fuere inferior.

Un aspecto relevante en materia previsional es que el 23 de enero 2023 se modificó la Ley N° 21.419, que creó la Pensión Garantizada Universal (PGU) modificando su requisito de ingreso desde el 10 por ciento más rico de la población de 65 años o más, al 10 por ciento más rico de la población general, ampliando con ello la cobertura. El proyecto de ley entró en vigencia el 1 de abril, beneficiando a 70 mil personas.

El Presidente de la República tomó la decisión de impulsar la ratificación del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo, que incorpora por primera vez en el ámbito jurídico internacional el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece para los Estados ratificantes la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho. Este fenómeno se expresa de distintas maneras, tales como el acoso laboral, el de índole sexual y el acoso sexista que es el que se ejerce por razón de género. Se configura así un amplio espectro de conductas que pueden ser consideradas discriminación por razón de género y que, como país, tenemos el imperativo de erradicar. El 8 de marzo de este año, en el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, la Sala del Senado aprobó el Convenio 190 sin ningún voto en contra. Sin duda, se trata de un gran logro para Chile y un avance significativo en los compromisos programáticos del gobierno.

En marzo 2023 fue aprobado el proyecto de ley Medidas para la Seguridad Económica, para ir en apoyo de las familias vulnerables y de clase media, que son quienes más sufren el alza en el costo de la vida y los vaivenes de la actividad económica. Cabe destacar los siguientes beneficios: Duplicación del Aporte Familiar Permanente (ex Bono Marzo). Esto se hará a través de un aporte complementario, que beneficiará a más de 3 millones de personas, en una época del año que tiene tradicionalmente una alta carga económica. Las personas obtendrán su Aporte Familiar Permanente según las reglas generales y recibirán un segundo pago extraordinario a partir del mes de marzo, totalizando un beneficio de 120 mil pesos, directo al bolsillo de las personas; alza permanente en un 20 por ciento del Subsidio Único Familiar (SUF) y la Asignación Familiar y Maternal. Este incremento, cuya vigencia comenzó en el mes de mayo de 2023, llevará el beneficio de \$20.328 por causante (en el SUF y el primer tramo de la Asignación Familiar). El incremento de 20 por ciento se calcula sobre el monto ya aumentado en enero de 2023 y beneficiará a cerca de 3.8 millones de personas; Creación del “Bolsillo Familiar Electrónico”, al cual se transferirá un aporte de \$13.500 mensuales por causante que podrá utilizarse en la compra o para complementar los pagos de todo tipo de productos en comercios del rubro alimenticio.

Leyes aprobadas por moción parlamentaria:

Se promulgó la Ley N° 21.441, el 27 de abril de 2022 que extiende la duración del permiso laboral de tres a cuatro días hábiles, para personas trabajadoras en caso de fallecimiento del padre o de la madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana.

Se promulgó el 24 de agosto de 2022 la Ley N° 21.475 que declara el día 29 de abril de cada año, como el Día Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras del Sistema de Salud. Como un reconocimiento a la sobrecarga laboral que han sobrellevado por la pandemia del Covid-19.

Como un reconocimiento a futuras madres trabajadoras, se promulgó el 04 de noviembre 2022 la Ley N° 21.498 que establece el trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica. Modifica el Código de Trabajo, permitiendo su aplicación no solo a la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad, sino también en caso de alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

Como un merecido reconocimiento al personal de establecimiento de salud privada por su arduo trabajo para hacer frente a la pandemia del Covid-19, se promulgó el 23 de enero 2023 la Ley N° 21.530 que otorga, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado “descanso reparatorio” a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privado, de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se

encuentren vinculados a dichos establecimientos. Este beneficio consiste en 14 días hábiles de descanso, que podrán utilizarse de forma total o parcial.

2. Subsecretaría del Trabajo

a. Logros generales de la Subsecretaría del Trabajo

Dividimos los avances en 3 áreas: Incentivo y promoción del empleo a través de políticas activas (PAML); Protección derechos laborales y garantizar trabajo decente; y fomento y construcción de acuerdos a través del diálogo social tripartito.

- Logros en cuanto a medidas de incentivo y promoción del empleo:

Durante el 2022 se creó la División Políticas de Empleo con la finalidad de proponer, promover y coordinar el diseño de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, y la entrega de servicios de promoción del empleo, orientación e intermediación laboral, capacitaciones, certificación de competencias, subsidios al empleo, inserción laboral, entre otros, con el fin de potenciar la empleabilidad de las personas desocupadas, inactivas y ocupadas en búsqueda de empleo, con especial énfasis en aquellos grupos con dificultades para insertarse en el mercado laboral formal. Esta división la componen los departamentos de Pro-Empleo, Bolsa Nacional de Empleo (BNE) e Intermediación y Prospección Laboral.

Durante el 2022 se diseñaron y rediseñaron distintas medidas en pro de la presentación de un plan de empleo para el periodo 2023 y 2024, trabajo que involucró el quehacer del Ministerio y de sus servicios dependientes, particularmente Sence y Chile Valora.

Se estableció una nueva cooperación técnica con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para el año 2023, para aportar con mejoras al diseño e implementación de políticas públicas de capacitación y empleo, como son el diseño de un nuevo subsidio de empleo, la mejora en la vinculación de la oferta de capacitación y las necesidades productivas del país. Además, se aportó a la consolidación de plataformas de datos del mercado laboral del Gobierno de Chile y al desarrollo de mejoras y nuevas funcionalidades de la BNE.

Se respondió con medidas concretas frente a las emergencias a causas de situaciones de catástrofes, con repercusión en las condiciones socioeconómicas y laborales de las personas en distintos territorios del país, siendo las emergencias más significativas los incendios en las regiones de Ñuble, Biobío y Araucanía durante febrero de 2023 y los incendios de Viña del Mar, a fines del 2022. Las medidas adoptadas apuntan a la mantención del empleo. Destacamos el subsidio de retención laboral donde se financió durante tres meses el 80 por ciento de un ingreso mínimo a cada trabajador contratado, que a causa de los incendios quedó imposibilitado de seguir trabajando, y extensible por tres meses más el subsidio a un valor del 60 por ciento. Procurando con ello minimizar la pérdida de empleos e ingresos laborales de los hogares afectados.

Durante el año 2022 se avanzó en el diseño de una Estrategia Nacional de Prospección Laboral 2023-2030, ello por medio de diálogos tripartitos, particularmente en el marco de la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral. Se han llevado a cabo tres sesiones, en las cuales se acordaron ejes estratégicos y líneas de acción de la Estrategia Nacional. Actualmente el Departamento de Intermediación y Prospección Laboral está elaborando el borrador que será enviado a las y los comisionados, en miras a tener un documento final, acordado en julio de 2023.

Se trabaja en una nueva gobernanza para articular los servicios públicos de empleo, ello por medio del Comité de Coordinación de Intermediación Laboral (CCIL, regulado por Decreto 4 y 26), que busca disminuir las dificultades del encuentro entre quienes buscan empleo y quienes lo ofrecen, definiendo mejoras a los servicios y políticas públicas. Se han tenido dos sesiones, donde se instruyó generar mejoras al programa de intermediación laboral del Sence, la realización de proyectos piloto de intermediación y en una sesión abierta se recogieron demandas de organizaciones que buscan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Definiendo así una hoja de ruta para los servicios.

Durante el año 2022 se trabajó en asegurar la pertinencia territorial de los planes de capacitación a través de Consejos Regionales de Capacitación en conjunto con el Sence, de esta forma, se da cumplimiento al programa de Gobierno en relación de entregar más poder a las regiones y descentralizar la capacitación laboral.

Se dieron apoyos en capacitación e intermediación laboral y se integra y garantiza el Trabajo Decente en los procesos de Transición Socio Ecológica Justa (TSEJ), tanto en territorios afectados por cierres de centrales a carbón, como también en la nueva Estrategia de TSEJ que está desarrollando el Ministerio del Medio Ambiente. Desde marzo 2023 se instruyó constituir una mesa técnica de reformulación del programa Reinvéntate de Sence, para convertirlo en un programa para la transición justa, oportuno, modular, integrado y enfocado en la reconversión laboral.

Se realizaron mejoras al programa Pro-Empleo. A través de sus distintas líneas de trabajo, durante el año 2022, benefició a más de 25.000 personas de todo el país, permitiendo su capacitación e inserción laboral o la entrega de una remuneración por la realización de labores que van en beneficio de su propia comuna. A través de sus dos líneas de ejecución —Fomento a la Empleabilidad y Programa Inversión en la Comunidad—, el programa dirigió sus esfuerzos hacia la promoción y generación de acciones que se enmarcan en los estándares del trabajo decente. Respecto a la línea de Fomento a la Empleabilidad, ésta se encuentra compuesta por los programas Servicios Sociales, Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario (actual Subsistema de Seguridades y Oportunidades) y Mejora al Empleo para Artesanos Tradicionales de zonas rurales. En su conjunto, estas iniciativas capacitaron y certificaron a 2.452 personas, equivalente al 87,2 por ciento del total de participantes. En cuanto al programa Servicios Sociales, éste logró la inserción laboral en un empleo dependiente de 879 personas, correspondiente al 55,6 por ciento de participantes del programa. Cabe destacar que, del total de participantes de los programas de Fomento a la Empleabilidad, el 81,4 por ciento son mujeres, es decir, 2.291 personas.

Interoperabilidad y mejoras a la Bolsa Nacional del Empleo (BNE). En 2022 se inscribieron 404.862 personas a la BNE, de las cuáles 92.235, es decir un 22,8 por ciento postularon a una o más vacantes laborales. Uno de los focos principales de BNE fue y será la interoperabilidad con otras instituciones del Estado, buscando disminuir las asimetrías de información en el mercado laboral. El 2022, la BNE se integró con ChileValora para mostrar las certificaciones en el perfil de cada usuario y usuaria del portal. Además, se integró con el SII para mejorar la seguridad y disminuir los fraudes que se podrían realizar en el portal, este convenio permite validar con clave tributaria cada una de las empresas que deseen publicar en la bolsa de empleo, sumándose al de clave única que se encuentra vigente hace algunos años.

Replicando los buenos resultados de estas alianzas, el departamento BNE ya se encuentra trabajando con la Dirección del Trabajo, Ministerio de Educación y Servicio Nacional de Migraciones en convenios de colaboración. Junto a ello se realizó el lanzamiento de una nueva funcionalidad en el sistema, que permitirá realizar ferias laborales presenciales, online o híbridas, gestionadas por las OMIL o temáticas por sector productivo. Este desarrollo se efectuó de manera colaborativa con los Ministerios de Agricultura y Economía, Fomento y Turismo y la Pontificia Universidad Católica de Chile. Esta alianza busca reactivar sectores productivos que fueron golpeados fuertemente en la pandemia, como lo son el turismo y la agricultura.

- Logros en el área de Protección derechos laborales y garantizar trabajo decente:

En materia de erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes, durante 2022 se avanzó en la creación de los planes operativos regionales 2023–2025 para la ejecución a la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015–2025. Dichos planes fueron creados junto a los comités regionales en la materia, a partir de las intervenciones definidas para los ejes de la Estrategia Nacional: círculo vicioso de la pobreza, tolerancia social, educación e información y conocimiento.

Se elaboraron los instrumentos para levantar la Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) 2023, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La última vez que se levantó esta encuesta fue en el año 2012 y ahora tendrá un alcance regional.

Se desarrolló el estudio exploratorio sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes migrantes en Chile, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones, la OIT y la Red de Empresas Unidas por la Niñez y Adolescencia (UPPI), para avanzar en la generación de conocimiento en materia de trabajo infantil y su vínculo con la migración.

En eliminación del trabajo forzoso: durante 2022 se desarrolló el segundo taller estratégico para la elaboración de la hoja de ruta 2022/2025 de Chile como país pionero de la Alianza 8.7 (para un mundo libre de trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y trabajo infantil), así como el informe que sistematiza las jornadas de trabajo y los ejes, objetivos, medidas y productos acordados.

En migraciones, durante 2022 se avanzó en el diseño de Fichas Laborales Regionales (FLRs) para identificar las características y desajustes del mercado laboral, además de relevar las ocupaciones de alta demanda y baja cobertura. Además, se está gestionando la interconexión entre la BNE y el Servicio Nacional de Migraciones para que personas con ánimo de residencia en Chile puedan postular desde el exterior a ofertas de empleo disponibles.

En inclusión laboral de personas con discapacidad se trabajó en torno a dos temas. Primero, la revisión del Decreto 64 que aprueba reglamento del Capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad" del Código del Trabajo. Segundo, la creación de una propuesta para el levantamiento de información y el diseño de una política de inclusión laboral MINTRAB.

- Logros en el área de fomento y construcción de acuerdos a través de diálogo social y tripartismo:

Se desarrollaron 31 escuelas de formación sindical, 17 para la línea liderazgo sindical y 14 para la línea mujeres líderes, las cuales fueron dirigidas a personas trabajadoras y dirigentes sindicales a lo largo del país. La población beneficiaria de las escuelas de formación sindical en sus líneas de liderazgo sindical y mujeres líderes 2022 fue de 1.461 personas, de ellas un 78 por ciento fueron mujeres (1143) y 22 por ciento hombres (318). Se realizaron 12 cursos para la micro y pequeña empresa, dirigidos a personas empleadoras, dueñas y trabajadoras de micro y pequeñas empresas a lo largo del país. La población beneficiaria de los cursos para la micro y pequeña empresa 2022 fue de 479 personas, de ellas un 70 por ciento fueron mujeres (336) y 30 por ciento hombres (143).

Se desarrollaron 20 mesas de diálogo social línea nacional 2022 a lo largo del país, siendo beneficiarias 102 organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales, las cuales participaron en la instancia de diálogo.

Se realizó el programa denominado: Recuperación de Historia Sindical, que tuvo como beneficiarios a la Federación de Sindicatos de Metro (FESIMETRO) y de la Federación Nacional de Trabajadores de Líder (FENATRALID) generando un libro y documental con la historia de cada una de estas organizaciones.

También se desarrollaron dos mesas de diálogo social por el trabajo decente hacia un modelo de gobernanza regional 2022, en las regiones de O'Higgins y Maule, siendo beneficiarias cinco organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales, las cuales participaron en la instancia de diálogo. Se realizaron cuatro cursos de especialización sindical para mujeres y disidencias sexo genéricas, en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y del Biobío, con una participación de 138 personas. Se diseñó el diplomado en diálogo social para el mundo del trabajo, junto a la Universidad de Santiago de Chile, OIT y actores del tripartismo (CUT/CPC). Se creó la Unidad de Participación Ciudadana dentro del Departamento de Diálogo Social. Y en enero del 2023, se eligió el COSOC de la SUBTRAB.

Entre septiembre de 2022 y enero de 2023, se desarrolló la Mesa Técnica Conciliación Trabajo, Familia y Vida Personal, en conjunto con la asesoría técnica de la OIT, con el objetivo de recoger insumos que permitieran alimentar la elaboración de un paquete de reformas legislativas orientadas a promover tanto la inserción laboral femenina, como también la conciliación trabajo-familia en corresponsabilidad. Se desarrollaron un total de 13 mesas, en las que se inscribieron 163 organizaciones, representantes, instituciones y actores/actrices del mundo del trabajo a nivel nacional.

Mesa estadísticas laborales: se constituyó la Mesa para la Coordinación de Estadísticas del Trabajo cuya finalidad es articular un espacio de trabajo entre los distintos organismos públicos que participan en la producción, almacenamiento y difusión de estadísticas del trabajo. Además del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Subsecretaría del Trabajo, participan la Subsecretaría de Previsión Social, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social y la Superintendencia de Pensiones. La mesa, cuenta con la Asistencia Técnica de la OIT.

Mesas de diálogo en sectores económicos o actores específicos. Destacan las 26 sesiones de audiencias públicas abiertas y a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones representantes de la diversidad de actores/as del mundo del trabajo, que levantó el proyecto de ley de 40 horas. Así mismo, el trabajo de la mesa de buzos profesionales, que reúne a sindicatos y empleadores para que a través del diálogo social generen iniciativas conjuntas que mejoren la seguridad y salud de buzos y buzas de esta industria, donde entre 2021 y 2022 se verificaron 11 accidentes graves, seis de ellos fatales. La meta final es introducir artículos precisos en el Código del Trabajo y generar un reglamento de normas para el sector.

b. Dirección del Trabajo – DT

La Dirección del Trabajo es un servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- Logros en alzas en fiscalizaciones

Siendo la definición estratégica del departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo resguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, a través de acciones de inspección que potencien el cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo con ello a equilibrar las relaciones laborales, mediante la protección de los derechos de las personas trabajadoras, avanzando hacia el trabajo decente. Se establecieron objetivos específicos que buscan, entre otros, mejorar la calidad de la fiscalización y la cobertura de la misma para aumentar la eficacia y la eficiencia en los procesos inspectivos.

Uno de los principales indicadores es la acción fiscalizadora de la DT que aumentó en un 5,6 por ciento durante el año 2022, en comparación con el año anterior. De esta manera, se observó un aumento de más de 4.400 fiscalizaciones pasando desde 78.076 fiscalizaciones en 2021 a 82.479 en 2022.

Respecto a las regiones que concentran el mayor porcentaje de fiscalizaciones, lidera la región Metropolitana con 34.868 (42,28 por ciento) y la siguen Valparaíso con 6.833 (8,28 por ciento), Los Lagos con 5.569 (6,75 por ciento), Maule con 4.658 (5,65 por ciento) y Biobío con 4.548 (5,51 por ciento).

- Logros relativos a dictámenes

La Dirección del Trabajo emitió dictámenes para fijar el sentido y alcance de diversas leyes relacionadas con la protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar. Entre estas destacan aquellas que extendieron los permisos laborales para trabajadoras y trabajadores en caso del fallecimiento del padre o madre e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana (N°1076/19, de 22-06-2022); la que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal (N°853/16, de 25-05-2022); aquella que modifica el Código del Trabajo estableciendo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad (N°1050/18, de 15-06-2022); y la que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo (N°1582/32, de 09-09-2022), entre otras.

En materias laborales, se determinaron aspectos relevantes como que el derecho a desconexión es una manifestación del derecho a descanso regulado por el legislador a propósito del trabajo a distancia y teletrabajo (N°1162/24, de 07-07-2022); o respecto a posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada o persona gestante, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa (N° 2100/53, de 07-12-2022).

También se emitieron dictámenes para exigir que las empresas adopten medidas que faciliten la inclusión laboral de trabajadores/as con discapacidad (N°1583/33, de 09-09-2022).

El número total de dictámenes emitidos fueron 54 durante el 2022, y el pronunciamiento a través de ordinarios en el mismo periodo fue de 462.

- Logros relativos al departamento de relaciones laborales

Este departamento propicia el trabajo decente, a través de la promoción de relaciones laborales justas y equitativas; capaz de adaptarse a los cambios sociales e interactuar activamente con los actores laborales en el pleno ejercicio de la libertad sindical.

Su misión es "Promover el pleno ejercicio de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo los sistemas de prevención y resolución alternativa de conflictos, posibilitando relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales".

Durante el año 2022, el Departamento de Relaciones Laborales realizó 1.901 capacitaciones, a través de las cuales se capacitaron 7.397 dirigentes y dirigentes sindicales.

Dentro de estas capacitaciones se encuentran los Talleres de Formación Sindical "María Ester Feres Nazarala" parte de un plan piloto del Departamento de Relaciones Laborales, para entregar una formación integral a dirigentes sindicales y potenciar el desarrollo de diferentes habilidades de quienes desempeñan labores sindicales, a través de talleres y/o ejercicios prácticos.

Durante el año 2022, el plan piloto se desarrolló en las regiones de Coquimbo, Maule, Araucanía y Los Lagos y contó con la participación total de 165 dirigentes sindicales, que se desempeñan en distintos rubros y que estuvieron en formación durante ocho semanas y se capacitaron en temas como la constitución de las organizaciones sindicales; estatutos y reforma, directorio, fuero, patrimonio sindical; negociación colectiva; tipos de procedimientos, negociación colectiva reglada, reclamaciones de legalidad, votación de huelga, mediación obligatoria y nuevas ofertas; servicios mínimos y equipos de emergencia; hipótesis legales, requerimiento y recalificación, e hipótesis de procedencia, entre otros temas.

Respecto a las conciliaciones, durante el año 2022, fueron interpuestos 155.238 reclamos, de los cuales 150.408 llegaron a término en la Dirección del Trabajo. Los montos recuperados (en pesos corrientes) por los trabajadores en el proceso de conciliación durante el año fueron 68.383 millones.

En cuanto a las mediaciones, el año 2022 se realizaron 2.289, de las cuales 2.120 llegaron a término.

Actualmente, la DT mantiene funcionando en todo el país a 26 Consejos Tripartitos de Usuarios (CTRU), que son un espacio de encuentro donde participan trabajadores y empleadores para promover la participación y el diálogo social. Su objetivo es responder a la necesidad de instalar un diálogo permanente para abordar la conflictividad, la capacitación y las demandas entre los actores socio laborales. En la mayoría de las regiones se retomaron las reuniones presenciales, lo que marca un hito debido a que el año 2022 se cumplieron 20 años desde la constitución del primer CTRU.

Desde la puesta en marcha de los CTRU se han concretado diversos logros, como la coordinación y el desarrollo de actividades conjuntas de difusión y/o capacitación con otros servicios públicos; alianzas estratégicas con instituciones académicas de las regiones, que han permitido efectuar estudios de la realidad laboral regional; generar discusión y debate, aportando a la reflexión en diversos niveles, incorporando al mundo académico (Universidades regionales Públicas y Privadas) a los CTRU de cada región; y la elaboración de cursos de formación en Normativa Laboral, seminarios, gestión y materias de interés para los actores laborales por medio de diplomados dictados por Universidades Regionales, por mencionar algunos ejemplos del trabajo de esta instancia. Durante 2022, los CTRU realizaron 90 reuniones y 114 actividades en todo el país.

Por último, la cantidad de finiquitos electrónicos ingresados y aceptados por trabajador, a través de la página web de la Dirección del Trabajo durante 2022 fueron 2.281.980.

- Departamento de Estudios

El Departamento de Estudios tiene como misión "Brindar información especializada sobre las relaciones laborales y las transformaciones en el mundo del trabajo, a través de investigaciones, estudios de diagnóstico, evaluaciones, generación de indicadores estadísticos y análisis económicos, para apoyar el desarrollo de políticas públicas y brindar conocimiento a los diversos actores vinculados al mundo del trabajo.

La Encuesta Laboral (ENCLA), es una de las principales encuestas sobre formas de empleo, condiciones de trabajo y relaciones laborales que se realiza en Chile, de manera periódica y sistemática, desde 1998. En julio del año 2022 se conformó un equipo interinstitucional entre INE y la DT que abordó el proceso de investigación que implica la ENCLA 2023 en su fase de diseño. Este

equipo ha llevado a cabo un trabajo sistemático de reuniones interinstitucionales presenciales y telemáticas. En este contexto, también se ha avanzado en la vía administrativa durante el 2022 para confeccionar y firmar el convenio de colaboración entre instituciones. En paralelo, se ha avanzado en la elaboración del convenio con el INE para 2023, que se centrará en la validación final de los instrumentos de recolección de información y en el trabajo de campo.

- Departamento de Atención de Personas Usuarias

La misión del departamento es facilitar y habilitar el acceso de las personas usuarias a los diferentes productos y servicios de la Dirección del Trabajo, de manera clara, oportuna y uniforme, gestionando los canales de atención presencial, telefónica y virtual. Nuestros usuarios y usuarias son: Trabajadores, empleadores, sindicatos, organizaciones de empleadores y usuarios generales.

Durante el año 2022 se tuvo cerca de un millón (999.610) de atenciones presenciales, que fueron realizadas a través de las Unidades de Atención de Usuarios y Usuarias de las Inspecciones del Trabajo de todas las comunas del país.

Las atenciones telefónicas, realizadas por nuestro canal de atención telefónica, resolvió 422.742 requerimientos y las atenciones mediante correo electrónico alcanzaron la cifra de 70.741 consultas laborales escritas cumplidas durante el año pasado.

En tanto, las respuestas mediante la Oficina de Informaciones, Reclamos y/o Sugerencias (OIRS) presencial y virtual fueron 60.793.

c. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – Sence

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo durante el 2022 ha definido una nueva misión que contiene las definiciones estratégicas que orientarán el quehacer institucional del Servicio en el período 2023-2026. Los pilares fundamentales y que sustentarán la gestión son: a) mejorar la empleabilidad laboral; b) disminuir las brechas de género; c) Promover el diálogo social tripartito; d) Impulsar la descentralización, a través de una oferta regional oportuna y pertinente. Los principales logros alcanzados durante el 2022 son:

- En descentralización:

Durante el segundo semestre 2022 se diseñó en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social la implementación de los Consejos Regionales de Capacitación (CRC), según lo establecido en el Decreto N° 98, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, del año 1998. El Consejo Regional tendrá como función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en el ámbito regional y se conformará como una instancia de carácter tripartito y consultivo, vinculada con representantes del sector empresarial, laboral y autoridades de gobierno, y su función es asesorar al Gobierno Regional en la formulación de la política nacional de capacitación, obteniéndose el plan regional de capacitación como resultado de esta instancia. El Consejo será presidido por el Gobernador o Gobernadora Regional, contando con la participación de las Seremis de Hacienda, Economía, Fomento y Reconstrucción, Educación y Director/a Regional de Corfo. La Secretaría Técnica será ostentada por el Director/a Regional de Sence. Los consejeros y consejeras del sector laboral y empresarial serán designados por el presidente/a del Consejo, previa consulta a las organizaciones legalmente constituidas y más representativas de dichos sectores, durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser designados por otros periodos similares, previa consulta a las organizaciones respectivas del sector. En esta misma línea, el CRC tendrá delimitado su ámbito de acción según lo establezca la Política Nacional de Capacitación, teniendo un carácter esencialmente descentralizado. Esto implicará que las recomendaciones del Consejo Nacional de Capacitación y Empleo deberán considerar las prioridades estratégicas regionales tanto en su dimensión productiva, como de innovación y de sostenibilidad social. Se tendrá en especial consideración que la aplicación de esta política también deberá considerar a las micro, pequeñas y medianas empresas, especialmente aquellas de carácter regional y familiar. El Consejo Nacional de Capacitación será presidido por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado por los Ministros/as de Hacienda, Economía, Fomento y Reconstrucción, Educación y el vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación, y por cuatro consejeros/as de las personas trabajadoras y cuatro consejeros/as del sector empresarial. A su vez,

tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director/a Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

- En subsidios al empleo:

IFE Laboral Apoya: Es un incentivo para que los trabajadores y trabajadoras, previamente cesantes, se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio por la nueva relación laboral que se crea. Este beneficio se entrega directamente al trabajador/a, siempre que su remuneración bruta mensual no exceda de 3 Ingresos Mínimos Mensuales (actualmente 1.230.000 pesos).

Línea Protege Apoya: Para madres trabajadoras, dependientes o independientes, que tengan el cuidado de un niño o niña menor de 2 años, y que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador. Se trata de un subsidio mensual de 200 mil pesos que se entregará directamente a las trabajadoras beneficiarias por cada niño o niña menor de 2 años, para que sea destinado a su cuidado. También puede postular aquel trabajador, dependiente o independiente, a quien se le hubiera entregado de manera exclusiva el cuidado personal de un niño o niña menor de 2 años. A contar del primero de mayo de 2022, se extiende este beneficio a las madres trabajadoras dependientes e independientes que tengan al cuidado de un niño mayor de 2 años, pero menor a 5 años. Asimismo, puede postular un trabajador, dependiente o independiente, a quien se le hubiera entregado de manera exclusiva el cuidado personal de un niño o niña menor de 5 años.

Durante el año pasado se ha dado continuidad a los Subsidios IFE Laboral Apoya y Protege Apoya, a través de los cuales más de 775 mil trabajadoras y trabajadores que han recibido un pago en el período junio 2022 a enero de 2023 se han visto beneficiados, lo anterior en el marco de las medidas de reactivación económica producto de la pandemia por COVID -19.

Asimismo, para el 2023 ambos subsidios han sido extendidos, lo que implica que la ventana de postulación estará disponible hasta el 30 de junio de 2023, teniendo las personas con ello, hasta 3 meses de pago, siempre que se mantengan trabajando y cumpliendo con los requisitos.

- En transversalización de Género:

El 30 de septiembre del 2022 se creó mediante resolución el Área de Transversalización de Género, cuyo objetivo general es “Asesorar y brindar asistencia técnica al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en la tarea de transversalizar la perspectiva de género en todo su quehacer institucional, ya sea en la oferta de programas, como en los procedimientos internos del Servicio”. Esto constituye un hito fundamental para el Servicio, en concordancia con las nuevas Definiciones Estratégicas y Programa de Gobierno, que relevan la perspectiva de género, interseccionalidad y el enfoque de derechos humanos en los Programas de Capacitación y Empleo, teniendo como fin último la creación y recuperación de empleos en mujeres y disidencias sexo genéricas bajo los preceptos del trabajo decente y el buen vivir.

- En Diálogos Tripartitos.

Entre julio y diciembre de 2022 se realizaron 17 diálogos participativos, siendo liderados por cada una de las direcciones regionales de Sence y en donde las temáticas generales de discusión fueron la empleabilidad como foco en la gestión del Servicio, relevándose la capacitación como un medio para el desarrollo de competencias y habilidades, necesidades futuras de capacitación, participación laboral y transformación digital de la mujer; todo esto en el marco de un diálogo que involucra a actores relevantes a nivel regional, tales como empresarios/as, organismos técnicos de capacitación, dirigentes gremiales y sociales, autoridades locales, funcionarios del Servicio, entre otros.

- Programa maestros y maestras para la construcción:

En diciembre de 2022 la Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social, junto al Sr. Ministro de Vivienda y Urbanismo, anunciaron el programa de capacitación Maestros y Maestras para la Construcción de Viviendas de Calidad, que busca ampliar oportunidades laborales de mujeres y hombres en oficios de dicho sector económico. Este programa se enmarca en el Plan Habitacional, estrategia del Estado para abordar el urgente déficit habitacional del país. La primera etapa del 2022 contempló un total de 3.325 cupos, parte importante de los cursos iniciaran entre marzo y abril de 2023.

- Mujer Futura:

Esta iniciativa es parte del plan de Gobierno que busca capacitar a 500 mil mujeres en cuatro años, con el fin de entregarles habilidades para acceder al mercado laboral e impulsar con ello la transformación digital en Chile, a través de una alianza entre Sence y Udemy (Plataforma de Aprendizaje y Enseñanza en Línea) se podrá acceder a más de 1.500 cursos en español, enfocados en 15 categorías relevantes para el mundo laboral, brindando también la certificación sin costos asociados. El total de cupos se encuentra agotado a la fecha, en donde se totalizaron 25.205 mujeres inscritas en la plataforma. Al respecto, un 53 por ciento pertenece al rango de edad entre 25 y 35 años.

- Transición socio - ecológica justa:

Sence se ha comprometido con financiamiento y el diseño de estrategias de acción para dos poblaciones afectadas por las externalidades negativas del proceso de descarbonización de la matriz energética. Por un lado, entregando cursos de capacitación y certificación de competencias laborales a los trabajadores y trabajadoras contratistas de las centrales termoeléctricas con la finalidad de habilitarlos laboralmente y mejorar su empleabilidad. Este financiamiento realizado mediante becas laborales establece 100 cupos de capacitación y 50 cupos de certificación de competencias laborales para las comunas de Coronel, Tocopilla y Ventanas. Considerando un aproximado de 1,5 millones por cupo de capacitación y 335.400 pesos por cupo de certificación. Se espera que los cursos inicien en el mes de marzo de 2023. Otro grupo objetivo afectado corresponde a los trabajadores portuarios que han visto mermada su fuente de trabajo, entre otros factores, por la disminución de la estiba de carbón en los puertos. Uno de los puertos más afectados es Cabo Forward, muelle en la comuna de Coronel que recibía principalmente el carbón de las centrales termoeléctricas. En la mesa de trabajo que ha levantado el ministerio de Energía, Sence se comprometió con 100 cupos de capacitación y 50 cupos de certificación para las comunas principalmente afectadas: Coronel, Tocopilla, Huasco, Mejillones, Quintero-Puchuncaví. Donde correspondería una inversión pública de 863 millones (750 millones por conceptos de capacitaciones y 113 millones por certificaciones). Está planificado que los cursos inicien entre mayo y junio de 2023.

- Total de personas beneficiarias años 2021-2022 por programa

	2021	2022
Programas de Capacitación y Certificación	619.149	733.717
Intermediación	244.147	360.019
Subsidios	2.172.359	2.638.695
Total personas beneficiarias anualmente (desde el 01 de enero al 31 de diciembre)	3.035.655	3.732.431

En esta tabla se observa un aumento del 19 por ciento de las personas beneficiarias de las distintas líneas programáticas del Servicio, lo que da cuenta de la capacidad y compromiso con aquellas personas que requieren de Sence para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Respecto a las cifras totales, hay que señalar que un 57 por ciento corresponden a mujeres y un 43 por ciento a hombres.

- Generación de nuevos empleos en las zonas afectadas.

En el marco de los incendios que han afectado las regiones de Valparaíso, Ñuble, Biobío y La Araucanía. Se ha activado mediante Decreto N°28 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, la Línea de Emergencia Laboral, la cual establece que - se podrá implementar un subsidio de emergencia cuando las personas pierdan o corran un grave riesgo de perder su fuente laboral, a consecuencia de alguna actividad económica en crisis, catástrofe natural o declaración estado de excepción que afecte a la zona determinada del país en que habitan.

- Subsidio de Emergencia Laboral:

Consiste en un aporte mensual para empresas que tiene como objetivo ofrecer una solución de continuidad laboral a las personas que puedan ver en riesgo su fuente de trabajo a raíz de la emergencia por los incendios en Viña del Mar. Consiste en una bonificación mensual de 80 por ciento de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) durante tres meses, que podrá ser prorrogado por otros tres

meses con una bonificación del 60 por ciento del IMM. Este dinero se entregará directamente a las empresas siniestradas, por todos los trabajadores del establecimiento sin distinción de renta. La condición de afectación de la empresa será establecida por la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de la región de Valparaíso a través de un informe fundado.

- Subsidio de Emergencia por Catástrofe:

Bonificación mensual de 80 por ciento de un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) durante tres meses, que podrán ser prorrogados por otros tres meses con una bonificación del 60 por ciento del IMM. Este dinero se entregará directamente a las empresas siniestradas, por todos los trabajadores del establecimiento sin distinción de renta. La condición de afectación de la empresa será establecida por la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de las regiones de Ñuble, Biobío y La Araucanía a través de un informe fundado. La postulación la realizan las empresas las que optarán al subsidio por cada trabajador/a dependiente del establecimiento siniestrado.

- Implementación de Medidas de la Agenda de Productividad:

Desde junio de 2022, los Ministerios de Hacienda, Economía, Fomento y Turismo y la CNEP, junto con otros ministerios y organismos públicos, dentro de ellos el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, crearon una mesa de trabajo para abordar el desafío del aumento de la productividad en el país. Esta agenda contiene nueve ejes claves de trabajo, e incluye más de 40 medidas que abordan de forma concreta precisamente aquellos aspectos más comúnmente señalizados como causas del deterioro productivo. Sence acompañando al Ministerio del Trabajo es un actor relevante dentro de la agenda, participando e implementando ocho medidas: Rediseño de subsidios de empleo con foco en mujeres y jóvenes; Identificar brechas en el alcance y oferta programática del Sence en programas vinculados a la capacitación y educación previsional; Contar con protocolos transparentes que permitan actualizar y adaptar la oferta programática de Sence; Ampliación de programas de capacitación en competencias digitales; Potenciar herramientas efectivas para la reconversión inteligente; Franquicia Tributaria, MiPymes y estructura de Sence; Política Nacional de Capacitación; Fortalecer y priorizar el Programa Talento Digital (programa exportación de servicios).

d. General de Crédito Prendario- DICREP

- Logros en Créditos Prendarios:

Durante el año 2022 se logró terminar con éxito el proceso de trabajo legislativo por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, liderado por la ministra Jeannette Jara, con miras a implementar el proyecto de Condonación de Intereses Moratorios de los créditos afectados durante la Pandemia. Se publicó en el diario oficial el 19 de agosto 2022 y se comenzó a implementar el 31 de agosto 2022 por un período de 6 meses. A la fecha se ha condonado interés por mora a tres mil 780 usuarios/os (78,65 por ciento mujeres), por un total de 214.180.000 de pesos

El resultado de la Encuesta de Satisfacción de Usuarios/os 2022, muestra una nueva mejora en su resultado, obteniendo un 93 por ciento de satisfacción neta en la última experiencia y un 91 por ciento de satisfacción neta en la evaluación general del servicio.

El año 2022 se entregaron 360.095 nuevos créditos, por un monto de 32.436 millones de pesos, lo que significó un aumento de 83 por ciento y 109 por ciento respectivamente, en comparación con el año 2021

En lo referente a los usuarios atendidos para el crédito, en total se prestó servicios a 333.466 personas, lo que representa un aumento de 39,18 por ciento, respecto al año 2021.

Durante diciembre de 2022 se registró una colocación de tres mil 712 millones, esta cifra es la más alta de los últimos cuatro años. El porcentaje de crecimiento mensual es 127,4 por ciento comparado con Diciembre 2021.

El 2022 fue el primer año completo de funcionamiento del sistema de transferencia electrónica del monto de préstamos a nuestros usuarios, logrando beneficiar a 173.775 usuarios. En total durante el año se transfirieron cinco mil 590 millones de pesos (17,23 por ciento de los fondos totales prestados en créditos). El número de créditos otorgados mediante esta modalidad asciende a 53.731 para 2022. Esto ha significado una mayor seguridad para las personas usuarias.

Durante el año 2022 se tomaron medidas extraordinarias para apoyar a las familias chilenas de menores recursos. En este sentido, múltiples iniciativas como el mantenimiento de préstamo por gramo de oro a una cifra histórica de 17.000 pesos, mantenimiento de montos máximos y campañas puntuales de aumentos de monto máximo prestado para créditos del rubro alhajas, han llevado a que el crédito promedio anual ascienda a 90.076 pesos, lo que es un 14,19 por ciento superior a la cifra de 2021.

- Logros en remates

Se consolida la modernización de realizar los remates de la Dicrep en modalidad on line, lo que ha significado un importante avance en transparencia, participación y productividad.

Los remates de plazo vencido (objetos prendados de usuarias/os impagos) se encuentran suspendidos desde junio de 2022, para dar la opción a usuarias/os que accedan al beneficio de la ley de condonación de intereses por mora.

Durante el año 2022 se realizaron 141 Remates Fiscales y Judiciales, atendiendo un total de 7.053 comitentes. Los ingresos por comisión de martillo recaudada en los Remates Fiscales y Judiciales de 2022 ascendieron 611 millones de pesos, lo que se traduce en un crecimiento de más del 194 por ciento respecto al promedio de los 6 años previos.

El número de lotes rematados el año 2022, relacionados con bienes incautados y decomisados por la ley N° 20.000 ascendieron a 513, un aumento de 821 por ciento respecto al promedio de los últimos 5 años.

e. Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora

- Aumento en certificaciones de ChileValora:

Durante 2022 el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, realizó 18.939 evaluaciones para certificar a 16.699 trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo Chile. Esta cifra representa un aumento de un 33 por ciento respecto al año 2021 y con una destacada participación de mujeres en los procesos de certificación, donde se registró un incremento de un 81 por ciento respecto del año anterior. Dentro de ellas en el año 2022, fueron certificadas 7.956 personas pertenecientes a poblaciones específicas. De ellos, 5.814 son mujeres; 1.062 migrantes; 949 cesantes y 641 corresponden a personas en situación de discapacidad, un 37,88 por ciento más que el año 2021.

- Más de mil perfiles en catálogo nacional de competencias laborales:

En el avance de los Proyectos de Competencias Laborales, durante 2022 ChileValora incorporó 44 nuevos perfiles en su Catálogo Nacional de Competencias Laborales y actualizó otros 32 ya existentes. Los nuevos corresponden principalmente a los sectores productivos de Servicios de Salud y Asistencia Social; Construcción; y Gastronomía Hotelería y Turismo. Con ello, al finalizar 2022 dicho catálogo cuenta con un total de 1.015 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

- Gestor/a de inclusión laboral

El perfil de Gestor/a de Inclusión Laboral se creó en el marco de la Ley N° 21.275, que exige a las empresas de más de 100 trabajadores incluir dentro de su Departamento de Recursos Humanos a un gestor/a de inclusión laboral certificado por ChileValora, obligación que comenzó a regir en noviembre de 2022.

- Despliegue territorial de ChileValora

El segundo semestre del año 2022 ChileValora participó en diversas actividades a lo largo de todo el país, tanto presenciales como virtuales y realizó en conjunto con la OIT dos seminarios (uno regional en Araucanía y otro nacional en Santiago) para destacar la gobernanza en base al diálogo social que tiene este servicio público a través de su directorio tripartito consultivo y resolutivo, compuesto por representantes de la CUT, de la CPC y del gobierno. En esa misma línea se impulsaron encuentros con dirigentes sindicales y los OTIC.

- Participación ciudadana.

En 2022 ChileValora atendió 5.446 consultas ciudadanas, a través de sus distintos canales de atención formales (3.703 telefónico, presencial y web) e informales (1.743 capacitación, orientación página web, listado SISS, entre otras). Esta cifra representa un aumento de un 66 por ciento respecto de lo observado en 2021, período en que se recibió un total de 3.603 consultas.

- Articulación con instituciones y políticas públicas.

La vinculación que realiza ChileValora con otras instituciones y políticas públicas es esencial para ampliar el alcance de la certificación, no solo a sectores productivos prioritarios para el país, sino que también a sectores que se requiere dignificar respecto de la labor que realizan, así como también para quienes emplean sus servicios. Por ello, hemos desplegado una agenda de inclusión de personas en situación de discapacidad, incorporándonos al “Pacto de Productividad”, iniciativa impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo y Fundación Descúbreme, la que plantea un nuevo modelo de inclusión laboral efectiva.

ChileValora también sigue siendo parte de diversas mesas de Capital Humano en sectores estratégicos para el siglo XXI como la Minería, Energía, Construcción y Turismo, además de formar parte de la Comisión Asesora de Cualificaciones TP y Comisión Asesora Ministerial de Prospección laboral. Respecto al tema de cuidados, existe un gran desafío que nos ha llevado a articularnos con el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), certificando a más de 500 personas cuidadoras primarias a la fecha. En materia de vinculación hemos intensificado las conversaciones con la Dirección del Trabajo, CORFO, Sistema de Empresas Públicas (SEP), Academia SUBDERE, Minería, Energía, Medio Ambiente, CODELCO, Subsecretaría de Telecomunicaciones, Transporte RED, lo que se traducirá en un trabajo en conjunto para levantar nuevos perfiles durante 2023.

- Logros en regionalización

La presencia regional de ChileValora resulta de vital importancia para desplegar su presencia a lo largo de todo el territorio nacional y recoger la demanda de certificación, tanto de trabajadores/as y empleadores, desde el diálogo social según sus necesidades locales y particulares. En esa línea, durante 2022 sumamos la presencia de una coordinadora regional en Aysén, que se integró a los ya existentes en Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Biobío, La Araucanía y Los Lagos. En el 2023, se espera contar con encargados/as regionales a lo largo de todo el territorio nacional.

- Proyecto de ley de fortalecimiento del servicio

En mayo de 2022, asumió una nueva Secretaria Ejecutiva de ChileValora, quien recibió del directorio tripartito de la institución, el mandato de retomar la propuesta de modificación legal que busca fortalecer el servicio. La propuesta fue presentada el 5 de diciembre de 2022 a la ministra del Trabajo, Jeannette Jara Román, y al subsecretario Giorgio Boccardo, esta se encuentra en revisión para ser ingresada al Congreso Nacional durante primer semestre 2023. El contenido del proyecto fue aprobado unánimemente por el directorio de ChileValora y respaldado por la CPC y la CUT.

- Logros en materias Internacionales

ChileValora lidera a través de la coordinación de la Red de Expertos del Grupo Técnico Laboral, que cuenta con el apoyo del Programa EUROSOCIAL, un plan piloto para implementar un sistema para la homologación y reconocimiento de las certificaciones de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico. Por ello se ha participado en diversos encuentros internacionales sobre la certificación de competencias laborales. En 2022 recibimos el reconocimiento explícito del gobierno de Nueva Zelanda, que a través de la Fundación Abroad Global, impulsó un proceso de reclutamiento de maestros de la construcción otorgándoles contrato de trabajo, visa y otros beneficios directos, exclusivamente para aquellas personas certificadas por ChileValora.

3. Subsecretaría de Previsión Social

a. Logros Generales.

- En materia de proyectos de Ley.

- El 7 de noviembre del año 2022 se ingresó el proyecto de Reforma al Sistema de Pensiones. Con el objetivo de cumplir uno de los compromisos del Gobierno del presidente Gabriel Boric, “aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna”, para su elaboración se crearon equipos interministeriales, mesas técnicas y se desarrollaron 16 Diálogos Sociales Tripartitos a lo largo de las 16 regiones del país participando en ellos más de 1.300 personas.

Durante el año 2022 se implementó la Ley N° 21.419, la cual crea la Pensión Garantizada Universal (PGU) que reemplaza los beneficios de vejez del Pilar Solidario, correspondiente a un beneficio mensual que actualmente asciende a un máximo de 206.173 pesos. A diciembre de 2022, se habían entregado más de 2 millones 50 mil beneficios. Esto significó un gasto público por más de 3.807.019 millones de pesos. El 29 de diciembre del 2022, se presentó un proyecto que modifica la citada Ley, para ampliar la cobertura de la PGU. Dicho proyecto fue aprobado en enero de 2023, beneficiando a cerca de 70 mil personas durante el año.

- Proyecto de ley para mejorar y perfeccionar Ley N° 21.063 SANNA. En el marco del quinto aniversario de la entrada en vigor de la Ley SANNA (Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas afectados por una condición grave de salud), se ingresó al Congreso Nacional el proyecto de ley que mejora y perfecciona el Seguro que permite a padres y madres trabajadoras acompañar a sus hijos e hijas en caso de enfermedades graves. Este proyecto de ley, entre otras propuestas, extiende los días de licencia SANNA de 90 a 180 días para contingencias de cáncer y trasplante, además adecúa la normativa para matrimonios igualitarios, modificando la denominación de padre y madre por progenitores, establece fuero laboral para quienes presenten una licencia SANNA hasta un año después de su uso. Durante el año 2022, se pagaron 7.364 licencias médicas por Ley SANNA, beneficiándose del seguro un total de 845 personas, correspondientes a 501 mujeres y 344 hombres.

- Se presentará proyecto de ley que busca modificar el Seguro de Cesantía, estableciendo modificaciones paramétricas que mejoren su cobertura y beneficios.

- Participación en la elaboración de otras normativas del sector previsional.

Reglamento del Subsidio para las Personas con Discapacidad Mental y Física o Sensorial Severa. A través del D.S. N° 54 de 22 de junio de 2022, se aprobó el Reglamento a que se refiere el artículo N° 35 de la Ley N° 20.255.

- Implementación de la Pensión Garantizada Universal.

En el contexto de la implementación de la Ley N° 21.419, con fecha 5 de julio de 2022, se publicó el decreto supremo N° 52, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del beneficio de Pensión Garantizada Universal establecido en la Ley N° 21.419, al objeto de regular la concesión, mantención, suspensión y extinción del beneficio de la PGU. Seguidamente, el 26 de julio de 2022, la Subsecretaría de Previsión Social emitió Resolución exenta N° 77 que fija la fórmula matemática de cálculo de puntaje de focalización previsional, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 52 de 2022.

- Educación y Difusión Previsional.

El 2022 se desarrolló el Concurso XVII del Fondo para la Educación Previsional (FEP). Se presentaron 66 proyectos y, posterior al proceso de evaluación, fueron 15 los adjudicados. La ejecución de estos proyectos tuvo un alcance de 8.822.750 beneficiarios directos e indirectos, a través de actividades de formación, tales como cursos, seminarios, diálogos ciudadanos, y estrategias de difusión, que consideraron actividades radiales, audiovisuales, online, y entregas de material impreso. además, se desarrolló el Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional, que durante el año 2022 concretó 92 actividades donde participaron 2.895 personas, correspondiendo a 1.885 mujeres y 1.010 hombres. Finalmente, el año 2022, fue lanzado el portal educativo denominado Aula Previsional, herramienta clave dentro del Plan Nacional de Charlas.

- Campañas comunicacionales.

Durante el año 2022 se llevaron a cabo diversas campañas comunicacionales, entre ellas, las relacionadas con los beneficios de la Pensión Garantizada Universal (PGU), reforzándose estas durante el segundo semestre para difundir la Pensión Garantizada Universal y la obligatoriedad de

postular a ella, desarrollada a través de medios de televisión, radios, prensa escrita y medios digitales, principalmente regionales. Se desarrollaron campañas sobre la obligación de cotizar de trabajadores y trabajadoras a honorarios; para informar sobre el nuevo concurso del Fondo para la Educación Previsional (FEP) correspondiente a su última versión; y la campaña por la “Extensión Permiso Postnatal Parental”.

- **Convenios Internacionales de Seguridad Social.**

En el ámbito de los Convenios Internacionales de Seguridad Social, durante el año 2022, se aprobó el Convenio de Seguridad Social con la República de Rumania. Además, se resolvieron 158 solicitudes de desplazamiento, 42 solicitudes de prórrogas de desplazamiento y 44 excepciones, las cuales fueron principalmente solicitudes de ciudadanos españoles.

- **Atención Ciudadana.**

En materia de Atención a la ciudadanía, durante año 2022 la Unidad de Atención Ciudadana de la Subsecretaría de Previsión Social recibió un total de 3.971 consultas, reclamos, sugerencias y felicitaciones.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se elaboró y publicó en conjunto con integrantes de la Mesa Laboral de Gestión de Riesgos y Desastres, una Guía para la implementación del Plan para la reducción del Riesgo de Desastres en Centros de trabajo de la micro, pequeña, mediana empresa (MIPYME), que permita materializar la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa actual en materia de prevención.

- **Estudios Previsionales.**

Durante el año 2022, se realizaron estudios y notas ciudadanas y técnicas en materias de seguridad social, entre los cuales es posible mencionar: Estudio “Análisis crítico de la edad legal de jubilación producto del incremento en las expectativas de vida”; Estudio “Mecanismos de solidaridad en seguridad social con énfasis en el sistema de pensiones”; y Notas ciudadanas y técnicas en materia de Seguridad Social entre ellas “Pensión Garantizada Universal”; “Evolución e impacto del pilar no contributivo en el Sistema de Pensiones y Protección Social”.

- **Encuesta de Protección Social.**

Durante el año 2022, se realizó una convocatoria denominada “Reconceptualización de objetivos, Actualización del cuestionario, diseño muestral, trabajo de campo, procesamiento y análisis de resultados de la VIII ronda de la Encuesta de Protección Social (EPS)”. La entidad que se adjudicó el proyecto fue IPSOS CHILE SPA, por un monto de 979.500.000 pesos.

- **Participación Ciudadana.**

Uno de los ejes fundamentales del gobierno del Presidente Boric, es la participación de la ciudadanía durante todo el proceso de creación de las políticas públicas, por ello, durante el año 2022 se fortaleció la Participación Ciudadana realizando 16 Diálogos Sociales Tripartitos por la reforma de pensiones en cada una de las regiones del país; se potenció el Consejo de la Sociedad Civil de Seguridad Social, realizando 10 sesiones ordinarias y 2 extraordinarias; se fortaleció la Mesa de Participación Ciudadana del sector previsional realizando 1 encuentro de todos los Consejos de la Sociedad Civil del sector previsional; bajo el mecanismo de Participación Ciudadana de Acceso a la información relevante que indica la Ley N°20.500, se organizaron 3 ferias de servicios en comunas con necesidad de acceso a la estructura de oportunidades de la Región Metropolitana y finalmente se realizaron 6 diálogos participativos sobre el sistema previsional chileno dirigido a mujeres en diferentes regiones del país.

b. Superintendencia de Pensiones

- Emisión de normativa para la regulación del Sistema de pensiones y el Seguro de Cesantía. Se emitieron once normas para perfeccionar el sistema de pensiones, 49 oficios para regular la Pensión Garantizada Universal y ocho normativas para mejorar el funcionamiento del Seguro de Cesantía, las cuales han permitido:

- Prorrogar por un año la vigencia de las tablas de mortalidad, para evaluar el eventual impacto de la pandemia en la mortalidad de mediano y largo plazo.
- Incorporar la renta vitalicia escalonada, opción para quienes deseen recibir una mayor pensión inicial.
- Facilitar el otorgamiento del beneficio a enfermos terminales, estableciendo el mecanismo de enrolamiento de los establecimientos de salud para la emisión de certificados médicos.
- Establecer lineamientos a cumplir por las AFP para el correcto registro, control y tratamiento de incidentes operacionales, de seguridad de la información y ciberseguridad materializados, que hayan afectado los objetivos de los Fondos de Pensiones.
- Incorporar títulos representativos de facturas (TRF), como una nueva alternativa de inversión para los Fondos de Pensiones.
- Actualizar los valores de comisiones máximas para inversiones de Fondos de Pensiones.
- Perfeccionar el sistema de calificación de invalidez, con el fin de proveer una cantidad de Inter consultores a nivel nacional que permita absorber la demanda generada en dicha calificación.
- Perfeccionar las instrucciones relativas a la Bonificación por Hijo Nacido Vivo.
- Impartir instrucciones relativas a la Pensión Garantizada Universal que entró en vigencia el 1 de febrero de 2022.
- Incorporar Bonos perpetuos, como una nueva alternativa de inversión para los Fondos de Pensiones.
- Perfeccionar instrucciones en materias de inversiones, con el fin de resguardar la seguridad de las inversiones, valorización, conflicto de interés y otros temas.
- Mejorar los estándares de seguridad de la clave única para acceder a los servicios de la AFC, a través del uso de una sola clave para autenticar la identidad del usuario al efectuar solicitudes vía página web o Centro de Atención Telefónica.
- Incorporación de directrices referidas al registro de incidentes operacionales de la AFC.
- Aprobación de nuevas alternativas de inversión para los Fondos de Cesantía, tales como títulos representativos de oro, inversión indirecta en mutuos hipotecarios con fines habitacionales y títulos representativos de facturas.
- Nuevos estándares para la Cartola de la AFC, destacando que el despacho de la cartola se efectúe preferentemente por medios electrónicos.
- En materia de fiscalización:
 - La Superintendencia de Pensiones realizó un total de 3.558 acciones de fiscalización que se distribuyen en: 722 en el ámbito operacional; 451 en materia de beneficios; 879 en temas financieros; 1.506 a las comisiones médicas.
- Informes, bases de datos y estadísticas.
 - En 2022, la Superintendencia de Pensiones elaboró cuatro proyectos de investigación referente a: Nota Ciudadana sobre Tablas de Mortalidad; Efectos pares en preferencias por el Fondo de Cesantía Solidario; Carteras de Referencia del Seguro de Cesantía; y Evaluación experimental de impacto del diseño de información en línea del proceso de pensión. Además, se publicaron cuatro documentos con enfoque de género: Brechas de Género en el Sistema de Pensiones; Estudio Actuarial de los Fondos del Seguro de Cesantía; Evolución y desempeño individual de los cambios de fondos en el Sistema de Pensiones; y Efectos directos e indirectos de las Leyes de Protección al Empleo.
 - Además, se publicaron nuevas estadísticas y bases de datos entre las cuales destacan: Estadísticas cotizantes extranjeros según variables relevantes; Estadísticas beneficios por enfermedad terminal; Estadísticas PGU; Base de datos de traspasos de fondos de cuentas obligatorias; Base de datos de primer retiro del 10 por ciento.
- Nuevas tablas de mortalidad.
 - En el año 2022 la Superintendencia de Pensiones y la Comisión para el Mercado Financiero presentaron para consulta las nuevas tablas de mortalidad para el periodo entre julio de 2023 y 2029, las cuales fueron emitidas en febrero de 2023. Estas tablas se utilizan para el cálculo de las pensiones por retiro programado que ofrecen las AFP, de los aportes adicionales para pensiones de invalidez y sobrevivencia, y de las reservas técnicas que deben constituir las

compañías de seguros que ofrecen rentas vitalicias y que participan del seguro de invalidez y sobrevivencia. Los principales cambios son:

- Se diferencia la mortalidad de los pensionados por invalidez total, reconociendo la mayor mortalidad de los pensionados durante los primeros años de invalidez. Esta decisión es consistente con la Ley de Enfermos Terminales, vigente desde febrero 2021.
- Se introducen factores de mejoramiento que varían en el tiempo, reconociendo la diferencia en la tendencia de corto y largo plazo.
- Administradora de Fondos de Cesantía – Implementación del proceso de licitación AFC III.
 - 8 de agosto de 2022. Emisión del Decreto Supremo N° 65 de los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Contrato de Administración Régimen de Seguro de Cesantía con la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía Chile III S.A.
 - 29 de diciembre de 2022. Publicación en el Diario Oficial del Decreto Supremo N° 65 de los Ministerios de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Contrato de Administración Régimen de Seguro de Cesantía con la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía Chile III S.A.
 - 28 de julio de 2022. Inicio del período de implementación.
 - 24 de julio de 2023 Fecha máxima para inicio de operaciones AFC III.
- Licitación pública para el servicio de administración de cuentas de capitalización individual de nuevas afiliadas y afiliados.
 - En diciembre de 2022 comenzó la octava licitación pública de cartera de nuevas afiliadas y afiliados al sistema, la cual fue incorporada en la reforma previsional del año 2008, donde se estableció este mecanismo para incentivar la competencia e incrementar la eficiencia entre las distintas administradoras de fondos de pensiones (AFP) en el cobro de comisiones por la gestión de los ahorros previsionales.

c. Superintendencia de Seguridad Social

- Realización de una serie de acciones en materias de fiscalización y regulación respecto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Cajas de Compensación, Administración de Fondos y Beneficios Sociales.

- Fiscalización:

Se realizaron 71 fiscalizaciones en los distintos ámbitos de prestaciones (preventivas, médicas y económicas) que se otorgan en el contexto de la Ley N° 16.744, cumpliendo así el Plan Anual de Fiscalización. Esto dio como resultado la detección de 46 infracciones de las entidades fiscalizadas, las que fueron debidamente subsanadas. Se efectuaron además 97 fiscalizaciones, en los distintos Regímenes de la Seguridad Social, como son Aporte Familiar Permanente, Beneficios Sociales, Ley SANNA, Licencia Médica Preventiva Parental, entre otros.

En el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, resaltan las fiscalizaciones dirigidas a: cumplimiento del Plan Anual de Prevención de Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales; calidad de las investigaciones de los accidentes fatales laborales que desarrollan los Organismos Administradores; protocolos de vigilancia ante la exposición a riesgos para la salud de trabajadores; prestaciones médicas otorgadas; calificación de origen de enfermedades profesionales, revisando especialmente la aplicación de las guías técnicas para la aplicación de estudios de puestos de trabajo; correcta aplicación de los estudios de puesto de trabajo y la completitud de las fichas médicas según normativa vigente en caso de enfermedades mentales. Además, en el ámbito financiero, se realizaron fiscalizaciones a la razonabilidad de los estados financieros presentados por los organismos administradores; el cumplimiento de límites de gastos por tipo de prestaciones, así como las reglas que rigen las inversiones financieras, de igual forma se revisó la correcta constitución de capitales representativos de pensiones que las mutualidades de empleadores deben reflejar en sus cuentas de pasivo.

En el ámbito de los beneficios sociales, resaltan las fiscalizaciones realizadas en: Isapres, IPS, AFP, Compañías de Seguro, entre otras, dirigidas a verificar el correcto otorgamiento de Subsidios Maternales, Subsidio Único Familiar (SUF), Subsidio Ingreso Mínimo Garantizado, Subsidio por Incapacidad Laboral, SANNA, Prestaciones Familiares, Bono COVID-19, Bodas de Oro, así como,

Aspectos de LM/LME, Cotizaciones de Salud (FONASA) y control interno de los Operadores de LME. Además, en relación a las Cajas de Compensación, destacan las fiscalizaciones realizadas en las siguientes áreas: Seguimiento reclamos en PAE; Prestaciones Adicionales; Pagos y/o cobros en exceso; Gobiernos Corporativos; Gestión del Riesgo (Operacional, Mercado, Liquidez y Crédito); Crédito Social; Castigos y Afiliación, entre otros. Respecto a los Servicios de Bienestar del Sector Público, destacan las siguientes fiscalizaciones: Revisión y Aprobación de Presupuestos y su ejecución; Control Interno; Revisión de los Estados Financieros y Gestión del Riesgo de Crédito, entre otros.

Respecto de la facultad sancionatoria que otorga Ley N° 20.585 en su artículo 5°, en procesos investigativos a profesionales emisores (médicos cirujanos, cirujanos dentistas y matrones) cuando las licencias médicas se han otorgado con evidente falta de fundamento médico, se emitieron 90 Resoluciones Sancionatorias, por un total de 1.215 UTM y 630 días de suspensión de emisión de licencias médicas.

- Regulación:

Se desarrolló el Compendio de Normas Aplicables a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), Ley N° 18.833, que permitirá contar con un documento normativo único, sistematizado, actualizado y disponible de manera electrónica en el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social, consolidando todas las circulares vigentes que regulan a las CCAF. Adicionalmente, se publicaron 32 circulares previstas en el Plan Anual de Regulación en Materias de Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto de materias como: nuevo cuestionario de riesgos psicosociales en trabajo, CEAL-SM/SUSESO, Aplicación de los criterios para la calificación del origen de las enfermedades musculoesqueléticas de miembro superior. Respecto del Plan de Regulación en Materias de Cajas de Compensación, Administración de Fondos y Beneficios Sociales, fueron Publicadas 27 circulares previstas en el Plan de Regulación en Materias de Cajas de Compensación, Administración de Fondos y Beneficios Sociales. Asimismo, se desarrolló el Compendio de Normas Aplicables a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (Ley N°18.833) que permitirá contar con un documento normativo único y sistematizado de la materia y se actualizó el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744, disponible desde marzo de 2018, incorporando nuevas instrucciones impartidas mediante circulares.

• Administración Financiera de Beneficios de la Seguridad Social

- Elaboración de nóminas de los beneficiarios que tienen derecho al Aporte Familiar Permanente, al Bono Invierno, Bono Canasta Básica.
- Procesos para el pago del Aporte Familiar Permanente (Ley N° 20.743), que involucraron incorporar en nómina a 3.082.430 causantes de las familias que forman parte de los Subsistemas “Seguridad y Oportunidades” o (ex “Chile Solidario”) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que han representado en su conjunto la emisión de bonos que alcanzan los 162.474.885.300 pesos.
- Procesos para el pago del Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno (Ley N° 21.474), que involucraron la incorporación en nómina a 3.025.894 causantes de subsidio familiar, y asignación familiar y maternal, que han representado en su conjunto la emisión de bonos que alcanzan los 363.107.280.000 pesos.
- Procesos para el pago de Bono Canasta Básica (Ley N° 21.426), que involucraron incorporar en nómina del orden de 3.070.486 causantes de asignación familiar y maternal y los (as) causantes del subsidio familiar. Asimismo, lo recibe cada persona o familia que participe de los Subsistemas “Seguridad y Oportunidades”, (ex “Chile Solidario”) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que han representado en su conjunto la emisión de bonos que alcanzan los 22.543.508.212 pesos (dado que es un bono mensual, se consigna como referencia la nómina de mayo, lo cual no obsta que se han generado 10 procesos en total vinculados con este Bono, que tiene naturaleza mensual).
- Se pagaron 7.364 licencias médicas SANNA, beneficiándose del seguro un total de 912 personas.
- Se realizó el control y administración financiera del: a) Sistema Único de Prestaciones Familiares, con un gasto anual de casi ocho mil millones de pesos; b) Sistema de Subsidios Maternales

(descanso prenatal, postnatal, postnatal extendido, permiso por enfermedad grave de hijo menor de un año) con un gasto anual sobre 600 mil millones de pesos; c) Subsidio Familiar con un gasto anual de 394.139 millones de pesos.

- Atención ciudadana oportuna y de calidad.
- Se consolidó el Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE), lo cual ha permitido que el ingreso, tramitación y resolución de reclamaciones sea un 80 por ciento en línea, recibiendo 197.099 reclamaciones en 2022, lo cual significó emitir 187.251 dictámenes electrónicos en el año, con un promedio de 39,4 días hábiles de tramitación. Asimismo, se consolidó el portal de la Superintendencia de Seguridad Social, llamado: Mi Portal de la Seguridad Social, que dispone a la ciudadanía de manera amigable, segura y accesible los datos que la Superintendencia tiene de la persona que consulta en una sola interfaz (que integra más de 20 sistemas de información, que conlleva la interacción con más de 600 entidades) conformando así, el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile y con más de 4.700.000 visitas web en 2022.
- Durante el año 2022 se trabajó en el diseño de la emisión, tramitación y pronunciamiento de la licencia médica electrónica de la Ley SANNA, que será implementada durante el año 2023. Este sistema permitirá hacer más expedito la entrega y derivación de las licencias médicas SANNA.
- Participación Ciudadana y difusión de los Derechos de la Seguridad Social.
- Funcionamiento permanente del Consejo de la Sociedad Civil en 6 sesiones y en distintos webinar de SUSESO.
- Se realizaron 65 jornadas de capacitación, 41 a público general y 24 a grupos de trabajadores de una empresa o servicio público solicitadas por sus sindicatos, asociaciones de funcionarias/os, comités paritarios, unidades de desarrollo de las personas y otros. Las personas capacitadas equivalen a 21.215, de ellas el 61,4 por ciento son mujeres.
- Implementación de la Biblioteca de Recursos Digitales (BIREDD) que permite reunir en un solo lugar todos los contenidos educativos en diversos soportes, como charlas, capacitaciones, podcast, webinar y proyectos de investigación.

d. Instituto de Previsión Social

El instituto de Previsión Social durante el año 2022 administró el pago de nuevos beneficios estatales entregados por el Gobierno, en consideración de las dificultades enfrentadas por las familias debido al alza de los alimentos y servicios básicos, además administró la concesión y entrega de la Pensión Garantizada Universal que durante el año tuvo nuevas coberturas, con una implementación en dos importantes etapas, lo que significó efectuar nuevas gestiones para agilizar los pagos para que estos llegaran de manera oportuna a la ciudadanía. A continuación, se detallan algunas de estas acciones desarrolladas por la institución:

- Bono extraordinario Chile Apoya de Invierno. Corresponde a una ayuda estatal para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos que se entregó por una única vez en el mes de agosto de 2022, a las familias y personas que cumplieran con las condiciones exigidas por la ley N° 21.474. El bono fue de 120 mil pesos -correspondiendo un aporte por cada integrante que sea beneficiario o causante-, y su monto fue transferido de forma automática, sin necesidad de postulación, a las personas beneficiarias. Para facilitar la entrega del beneficio, un 80 por ciento de los pagos fue realizado por el IPS a través de depósito bancario.

A diciembre de 2022, se pagó a cinco millones 129 mil beneficiarios representantes de hogares o familias, que recibieron más de siete millones 204 mil bonos. Esto, con un gasto público de más de 864 mil millones de pesos.

- Entrega de la Pensión Garantizada Universal (PGU) y Beneficios Solidarios por Vejez. Beneficios estatales para personas de 65 años o más (pensionadas o no), que reemplazó a los beneficios de vejez del Pilar Solidario, cuyo pago mensual está a cargo del IPS. El objetivo es fortalecer la universalidad de la Seguridad Social en Chile para mejorar la calidad de vida de las personas mayores (pensionadas o no).

La implementación de la concesión y pago de este beneficio se realizó por etapas: la primera gran etapa, a contar de febrero de 2022 y la segunda en agosto del mismo año. A diciembre de 2022, se entregaron más de dos millones 50 mil beneficios durante el año, incluidos aquellos migrados a la PGU desde el Pilar Solidario, las PGU nuevas concedidas y aquellos Aportes Previsionales Solidarios de Vejez que se mantuvieron en lugar de la PGU. Esto, con un gasto público por más de 3.8 billones de pesos.

- Implementación ley corta de la Pensión Garantizada Universal. La nueva “Ley corta” (Ley N° 21.538), que entró en vigor el 1 de abril de 2023, busca beneficiar a cerca de 70 mil nuevas personas durante el año. Entre otras, las personas que ya habían presentado una solicitud desde agosto de 2022, y que no fue aprobada por integrar un grupo familiar del diez por ciento más rico de la población de 65 y más años (requisito de focalización), su solicitud será analizada nuevamente por el IPS, sin necesidad de un nuevo trámite.

La iniciativa introduce modificaciones que significan que ahora se evaluará si las personas integran un grupo familiar perteneciente al 90 por ciento más vulnerable de la población total del país y no solo de la población de 65 o más años, lo que permite ampliar el umbral para que las personas accedan.

- Aporte canasta básica de alimentos. Corresponde a una ayuda a las familias para paliar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos. Comenzó a pagarse en mayo de 2022 hasta abril de 2023, su concesión es automática a todas las personas que cumplen con las condiciones que exige la Ley N° 21.456. Su monto mensual es variable, según la variación de la canasta básica de alimentos, de mes a mes.

Durante el año 2022 (período mayo a diciembre) se emitieron pagos para un promedio mensual de 1.366.787 familias beneficiarias. Esto, con un gasto público de más de 207 mil 932 millones de pesos.

- Premio avonni de innovación pública al IPS. Durante el año 2022, el IPS participó en la categoría Innovación Pública de los premios anuales AVONNI, y obtuvo el primer lugar con la iniciativa “Integrando soluciones inteligentes y masivas en beneficio de la población bajo un escenario adverso”. Esta iniciativa abarcó las diversas acciones y los planes para hacer llegar beneficios a las personas durante la pandemia, en el marco de un explosivo aumento de la demanda de las personas por beneficios y servicios del Estado. Se cuadruplicaron los pagos y triplicaron las atenciones que realizaba el IPS y su red ChileAtiende. Es así como el IPS realizó más de 80 millones de pagos en dos años, y además se implementaron medidas como traspasos masivos de pagos presenciales a cuentas bancarias de las personas, el desarrollo de una sucursal virtual con sistema de videollamada, entre otras.

- Nuevo “Bolsillo Familiar Electrónico”. Este beneficio forma parte del Plan de Seguridad Económica lanzado por el Gobierno a comienzos del año, ley promulgada el 23 de marzo 2023. Consiste en una transferencia estatal de 13.500 pesos mensuales por carga familiar, la que se entregaría dentro de la Cuenta RUT con el objetivo de aliviar el alza que han tenido los alimentos. Se espera que estos recursos puedan cubrir hasta un 20 por ciento del valor de las compras en este rubro y que beneficie a 1,5 millones de hogares. Comienza a operar en mayo 2013 al dejar de operar el “Aporte Canasta Básica de Alimentos”. Así, se podría extender esta ayuda económica a las familias chilenas por todo el año, mediante la entrega de un monto fijo mensual.

- Pago extraordinario del Aporte Familiar Permanente. Entre las nuevas medidas del Plan de Seguridad Económica, también se encuentra la propuesta que permitirá que a los mismos grupos de personas que recibieron el Aporte Familiar Permanente 2023 de 59.452 pesos entre febrero y marzo de 2023, se les entregue un segundo pago adicional por igual monto por cada carga o familia (dependiendo de a qué grupo pertenecen). Se espera que la iniciativa vaya en apoyo de más de 3 millones de personas, pertenecientes a más de 1 millón 500 mil hogares.

- Aumento de la Asignación Familiar y Subsidio Familiar. Entre las medidas propuestas dentro del Plan de Seguridad Económica, destaca además el aumento de un 20 por ciento del monto de la Asignación Familiar y Subsidio Familiar (SUF) para las personas que ya son beneficiarias. Este incremento irá en ayuda de 1 millón 500 mil hogares que en la actualidad reciben el pago por Asignación Familiar (AF) o el Subsidio Familiar (SUF), por más de 3 millones de cargas legales.

e. Instituto de Seguridad Laboral

- Adheridos/as al Instituto de Seguridad Laboral.

El 2022 el número total de trabajadores y trabajadoras adheridos correspondió a 1.547.975, lo que representa un aumento de un seis por ciento respecto a la misma cifra obtenida el año 2021 (1.456.817). El 81 por ciento de estos trabajadores pertenecen a los segmentos de empresas unipersonales y de menos de nueve trabajadores/as, trabajadoras de casa particular y trabajadores/as independientes, lo que se traduce en un aumento en la cantidad de cotizantes de estos segmentos de un ocho por ciento.

- Entrega de prestaciones del Seguro.

Prevención de Riesgos: Se incrementó en un 8,75 por ciento la cantidad de trabajadores/as adheridos al ISL capacitados respecto del año 2021; las asesorías en gestión de riesgos laborales, dirigidas a las unidades empleadoras, aumentaron en 21 por ciento; el control de Infracciones y Deficiencias (CID) presentaron un aumento del doce por ciento respecto del año 2021; respecto de las investigaciones de accidentes graves y fatales se presenta una disminución del 44 por ciento respecto del año 2021 que corresponden a 116 accidentes graves y 25 accidentes fatales menos, cifras que se espera sigan disminuyendo en atención al fortalecimiento de la cultura preventiva.

Prestaciones Médicas: Se recibieron un total de 53.540 denuncias, de las cuales 19.973 (37,37 por ciento) son denuncias por accidentes de trabajo (DIAT), calificando el 81,84 por ciento como de origen laboral; 6.339 (11,86 por ciento) denuncias por accidentes de trayecto (DIAT), siendo calificadas de origen laboral el 84,86 por ciento de ellas; y 27.138 (50,77 por ciento) denuncias de enfermedad profesional (DIEP), destacando que el 51,12 por ciento fueron calificadas de origen laboral, porcentaje que se encuentra sobre las cifras presentadas por las mutualidades. Se presenta un aumento del 20 por ciento en las denuncias por accidentes del trayecto y una leve disminución en las otras dos tipologías de denuncias.

Prestaciones Económicas: se entregaron beneficios por más de 47.500.000.000 pesos, los que se desglosan en 897.370.471 pesos por Indemnización por daños permanentes con origen en accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (pago único) a 310 beneficiarios; 20.338.378.307 pesos en el año 2022 correspondientes a pensiones en régimen con un promedio mensual de 9.048 pensiones; 26.398.347.155 pesos por concepto de subsidios de incapacidad laboral a 71.152 a trabajadores y trabajadoras de empresas privadas, servicios públicos e independientes; y 11.647.639 pesos asignaciones familiares correspondientes a 1.778 cargas familiares.

- Estudios e investigación en Salud y Seguridad Laboral.

Durante el año 2022 se desarrollaron diversos estudios de materias tales como: actualización del cuestionario de la encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida (ENETS), Condiciones de Seguridad, Salud, Trabajo y Empleo en trabajadores y trabajadoras de Plataformas digitales, Trabajo a distancia en contexto de pandemia por COVID-19, condiciones de salud, seguridad y empleo de los trabajadores y las trabajadoras del sector público.

- Modernización Institucional: Con el objetivo de ser una institución moderna y más eficiente respecto a las necesidades y requerimientos de las y los trabajadores adheridos, durante el segundo semestre del año 2022 se han puesto en marcha distintas iniciativas en razón de avanzar hacia una mayor modernización de la institución. Dentro de estas iniciativas destacan:

Fortalecimiento de instancias de participación ciudadana. Dentro de la gestión de nuestro Servicio, a partir del año 2022 toma especial relevancia el promover la participación de la ciudadanía en distintas instancias que permitan relevar, por un lado, el conocimiento en diferentes ámbitos en materia de salud y seguridad en el trabajo, y por otro, recoger visiones que puedan ser consideradas y transformadas en líneas de acción.

En el mes de diciembre de 2022, se conformó el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) 2022-2024 del ISL, de carácter representativo y pluralista, con la presencia de 14 organizaciones ligadas a

distintos ámbitos de acción: inmigración, diversidad y disidencia sexual, minería, discapacidad, transporte, medioambiente, ferias libres, jinetes y trabajadoras de casa particular.

A partir del segundo semestre de 2022 se ha impulsado una mayor participación de Gobierno en Terreno, con el fin de informar sobre los derechos asociados a la cobertura del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a la ciudadanía y sus diversas comunidades. Destacan la participación en diversas Ferias en las regiones de Antofagasta, Atacama, Metropolitana, Valparaíso, Biobío, entre otras.

- Consolidación del Programa de Gestión Social de Usuarios/as adheridos/as al Instituto. El programa de gestión social tiene como objetivo fundamental sostener, articular y entregar de forma íntegra, eficiente y eficaz las atenciones biopsicosociales enmarcadas en la Ley N° 16.744. Como parte de la consolidación de este programa, y como resultado de su implementación, existen 14 líneas de acción focalizadas en el seguimiento al tratamiento médico junto a la atención y acompañamiento social de las y los trabajadores con secuelas, dentro de lo que destaca las líneas de Seguimiento al Tratamiento Médico, Reeducción Profesional y Adecuación Domiciliaria.
- Puesta en marcha proyecto de recaudación autónoma. A mediados de junio de 2022 comenzó a funcionar el proceso de recaudación electrónica de las cotizaciones en forma directa desde PreviRed, lo cual representa el 99 por ciento del pago de cotizaciones y conlleva el traspaso automático de las Declaraciones No Pagadas (DNP) hacia un módulo de deudas propio del recaudador, permitiendo a usuarios y usuarias disponer de un medio en línea para su pago, mejorando su experiencia, mediante la tramitación en línea del pago de cotizaciones, incluidos pagos atrasados, información detallada de sus cotizaciones y trabajadores/as, certificado de adherencia en línea, entre otros. En esta línea, durante el 2022, se recaudó en cotizaciones un monto promedio de 10 mil millones de pesos (10.293.587.179) correspondiente a un promedio de 926.871 trabajadoras y trabajadores.
- Medidas implementadas para afrontar emergencia de incendios: la Institución ha entregado kit de emergencia para voluntarios y periodistas independientes en regiones afectadas: guantes de cabritilla, gorros legionarios, antiparras y bloqueador solar; Se entregaron 500 kit de emergencias a Región Maule, 3.000 kit de seguridad a Región del Biobío, 2.000 a Araucanía y 1.000 a Región Ñuble. Además, se trasladó a 6 Prevencionistas de Riesgos desde RM a las zonas afectadas: 3 a la región de Ñuble y 3 a la región de Biobío. Se levantó el catastro de pacientes afectados por los incendios forestales, con la coordinación del equipo de auditoría clínica y salud regional y se realizó cierre anticipado de centros de atención para resguardo de funcionarios y usuarios, según evaluación de autoridades correspondientes.

Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el marco de la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud, durante el año 2022, el Instituto de Seguridad Laboral participó en la revisión del perfil seguridad y salud en el trabajo, en esta etapa nuestro Servicio fue activo colaborador para su revisión y actualización por medio de la participación de entrevistas y entrega de insumos e información, lo que permitió diagnosticar e identificar el estado actual en que se encuentra el sistema nacional de SST y las eventuales brechas existentes con los estándares internacionales y la experiencia comparada. En este sentido, cobra especial relevancia la participación en este hito, puesto que da pie a las siguientes etapas en la actualización de la Política, de las cuales el ISL formará parte. Asimismo, se establece como desafío promover y difundir los distintos aspectos asociados a los Convenio 190 y 176 de la OIT por un trabajo libre de violencia y acoso y sobre Seguridad y Salud en las Minas respectivamente, los cuales se encuentran en proceso de depósito en OIT y ratificación en el Congreso respectivamente.

III. PLAN DE ACCIÓN PARA EL PERÍODO 2023-2024.

1. Subsecretaría del Trabajo

a. Subsecretaría del Trabajo, plan de acción para el periodo 2022- 2023

- Implementación de mesas de diálogo:
 - Modelo de Gobernanza Regional (subnacional) Basada en el Diálogo Social.
 - Mesas de Diálogo (Multinivel) que reúnan a empleadores y trabajadores por área productiva.
- Implementación de Escuelas de Formación Sindical en dos niveles, nivel inicial para trabajadores/as, y un nivel superior exclusivo para dirigentes/as sindicales que quieran fortalecer sus conocimientos y habilidades.
- Implementación del Diplomado en Diálogo Social para el Mundo del Trabajo, programa diseñado junto a la Universidad de Santiago de Chile, en colaboración con OIT.
- En el marco de la Promoción del Enfoque de Derechos Humanos, se realizarán acciones específicas con grupos sociales que presentan barreras para el ejercicio de sus derechos:
 - Se desarrollarán mesas de diálogo que aborden los temas de promoción del empleo en jóvenes.
 - Se implementará una mesa de diálogo tripartita referida a establecer y atender las condiciones necesarias para una intermediación laboral exitosa para las mujeres.
 - Se realizarán cursos de Especialización Sindical para Mujeres y Disidencias Sexo Genéricas.
 - En materia de erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes que trabajan, se implementarán los planes operativos regionales 2023-2025 para la ejecución de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Del Adolescente Trabajador 2015–2025.
- Se aplicará y procesará la EANNA 2023 desde mayo de 2023 y se llevará a cabo el lanzamiento del estudio sobre trabajo infantil en población migrante, así como la difusión de su contenido. Por último, se fomentarán programas de empleabilidad y mejora de condiciones laborales para adultos responsables de niños, niñas y adolescentes.
- En el ámbito de la eliminación del trabajo forzoso, se ejecutará la Hoja de Ruta 2022—2025 de Chile como país pionero de la Alianza 8.7. Así también, se avanzará en la creación de un Plan de Acción Nacional para la Eliminación del Trabajo Forzoso (PANTRAFOR), a propósito de la ratificación del Protocolo 29 de la OIT sobre trabajo forzoso en 2021. La creación del PANTRAFOR será coordinada por la Comisión Asesora en la materia que lidera el MINTRAB.
- En migraciones se avanzará en la construcción e implementación de las Fichas Laborales Regionales (FLRs), como también en las acciones acordadas con el SERMIG. Además, se participará del diseño y ejecución del Plan de Acción asociado a la Política de Migración y Extranjería.
- En inclusión laboral de personas con discapacidad, se apunta principalmente a promulgar el reglamento actualizado respecto del Decreto 64.
- Plan de acción para período 2023-2024 (Resumen Plan de Empleo y Agenda de Productividad, eje informalidad y capacitación y reconversión laboral)
- Rediseño de los subsidios de empleo permanentes con foco en mujeres, jóvenes y otras poblaciones prioritarias
- Extensión y modificación de los subsidios de emergencia IFE Laboral y Protege
- Modernización y digitalización de los servicios del mercado del trabajo con especial atención a la intermediación y prospección laboral

- Se lanzará la Estrategia Nacional de Prospección Laboral 2023-2030
- Durante abril se espera firmar acuerdo con gremios de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), en el que se abordan mejoras al sistema de capacitación en Chile.
- Garantía de pertinencia de los programas de capacitación y acercamiento de la Franquicia Tributaria a las empresas de menor tamaño
- Se tendrán sesiones del Comité de Coordinación de Intermediación Laboral con la finalidad de afianzarlo e instalarlo como un ente permanente en la toma de decisiones.
- Presentar las indicaciones o levantar un proyecto de Sala Cuna Universal.

b. Dirección del Trabajo, plan de acción para el periodo 2023- 2024

- Fiscalización

La estrategia inspectiva priorizará la planificación fiscalizadora para hacerla más eficiente. Esto significa apuntar a sectores con alta infraccionalidad, poca fiscalización, baja o nula sindicalización y geográficamente distantes.

Temáticamente, se apuntará a sectores con alta informalidad laboral, agrícola, migrantes y altamente feminizados. En esta nueva estrategia se les dará un rol fundamental a las regiones, puesto que son sus direcciones regionales e inspecciones provinciales y comunales las que conocen las características propias y relevantes de las zonas que cubren y podrán tomar con mayor propiedad las decisiones inspectivas pertinentes, de modo de cumplir con el objetivo central de hacer más eficiente la fiscalización de la DT.

Además, se proyecta un aumento en la fiscalización de la Ley de Inclusión Laboral, fortaleciendo el monitoreo en el cumplimiento de esta norma.

Dentro del Departamento de fiscalización están planificadas las siguientes tareas:

- El Programa Nacional de Fiscalización de la Construcción para proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as que se lanzó a fines de diciembre y se extenderá hasta el año 2024. Este año el programa se está desarrollando entre enero y febrero con a lo menos 300 fiscalizaciones en 150 obras de todo el país, pertenecientes a 100 empresas principales del rubro, que junto a las firmas contratistas y subcontratistas presentes en las obras pueden reunir hasta unos 30 mil trabajadores/as.
- El Formulario Único de Fiscalización en el Sector Portuario, que fue elaborado en conjunto con la Suseso, DIRECTEMAR, Instituto de Salud Pública y Ministerio de Salud, validado por las dos principales organizaciones de trabajadores/as del sector: Cotraporchi y Unión Portuaria. Este formulario trae aparejado una guía de aplicación específica en todos los ámbitos fiscalizables. Todos los fiscalizadores de las cinco instituciones gestoras serán capacitados en este formulario, que sigue la misma lógica del FUF Covid-19. Será lanzado en abril y comenzará a ser aplicado en mayo de 2023 en fiscalizaciones programadas a nivel nacional. Está sostenido sobre 4 normas legales generales y 5 normas dictadas por la DIRECTEMAR, reuniendo 47 materias fiscalizables.
- Continuar con la estrategia para mejorar la seguridad de trabajadores/as de buceo en salmonicultura, que combina programas inspectivos en Los Lagos, Aysén y Magallanes, como el que se hizo entre diciembre y enero y cuyos resultados se conocerán en febrero, con mesas de trabajo tripartitas respaldadas por la OIT e instaladas por la Subtrab, con activa participación de la DT. Estas mesas reúnen a sindicatos y empleadores para que a través del diálogo social generen iniciativas conjuntas que mejoren la seguridad y salud de buzos y buzas de esta industria, que entre 2021 y 2022 sufrieron 11 accidentes graves, seis de ellos fatales. La meta final es introducir artículos precisos en el Código del Trabajo y generar un reglamento de normas para el sector.
- Proyecciones Departamento de Relaciones Laborales

- Reestructuración de la organización del Departamento de Relaciones Laborales, lo cual implica una readecuación de las unidades que conforman esta entidad, con un énfasis en el fortalecimiento del trabajo en materias tales como trabajo decente, fomento al diálogo social, y enfoque de género.
 - Desarrollar el Programa de Formación Sindical a través de talleres presenciales en seis regiones del país.
 - Transmitir a la ciudadanía los objetivos estratégicos fijados por el Servicio en materias de: Transversalización del enfoque de género en vida y acción sindical y Trabajo Decente a través de capacitaciones, difusiones y actividades tripartitas de diálogo social.
 - Diseñar un modelo estandarizado de capacitación virtual para cumplir el beneficio de sustitución de multa por capacitación establecido en el N°2 del artículo 506 ter del Código del Trabajo, a partir de un Proyecto de implementación en modalidad virtual a través de la Plataforma Teams y un Proyecto de plataforma asincrónica e-learning.
 - Poner en marcha la plataforma e-learning de capacitación para Dirigentes Sindicales.
 - Trabajar en el diseño del nuevo Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA), en materias de Organización Sindical y Negociación Colectiva.
 - Emitir un manual de finiquito electrónico laboral.
 - Emitir un manual de mediación.
 - Actualizar el manual de conciliación laboral.
 - Desarrollar proyectos informáticos en materias de: Finiquito electrónico laboral; Desistimiento de reclamos; e Ingreso de reclamos
 - Implementar un Plan piloto sobre Trabajo Decente para Microempresas, junto al Departamento de Inspección Laboral.
- El Departamento de Estudios está trabajando en 4 cuadernos de investigación y una publicación de Aportes al Debate para el año 2023.
 - Departamento de Usuarios, durante el 2023 se espera aumentar los trámites digitales a través de la plataforma Mi DT tanto para trabajadores/as, empleadores/as y organizaciones sindicales y gremiales. Fortalecer los mecanismos de participación ciudadana, buscando métodos de vínculo y comunicación con las actorías del mundo del trabajo, que permitan la adaptación del Servicio a las necesidades del entorno. Trabajo conjunto con el Consejo de la Sociedad Civil.

c. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, plan de acción para el periodo 2023- 2024

Los primeros meses del 2023 el Servicio ha trabajado decididamente en una planificación institucional alineada con la Agenda de Productividad y con el compromiso de generar mejores condiciones y oportunidades laborales para las personas. En concreto, se han definido 26 iniciativas que cruzan los productos estratégicos para trabajar en este periodo, que apuntan a:

- Herramientas de Formación y Certificación:
 - Aseguramiento de la calidad (proveedores y cursos).
 - Fortalecimiento de herramientas para PYMES.
 - Oferta Sectorial más robusta (industrias prioritarias).
 - Programas para apoyar una transición tecnológica y ecológica justa.
 - Integración del proceso de intermediación con capacitación.
- Servicios de Intermediación Laboral
 - Fortalecer la red de oficinas de IL propias con foco en Habilitación Laboral.
 - Potenciar competencias profesionales en FOMIL.
 - Comité de Coordinación de IL (Subsecretaría del Trabajo).
 - Integración del proceso de intermediación con capacitación.
- Incentivos a la Contratación

- Subsidio unificado flexible.
- Extensión IFE Laboral y Subsidio Protege.

Un importante desafío para el 2023, corresponderá a vincular a las y los egresados de los cursos de capacitación con puestos de trabajo (Intermediación de los maestros y maestras de la construcción). En ese sentido, tanto la capacitación como la certificación de competencias laborales apoyan en la empleabilidad y, en definitiva, la habilitación laboral de las y los trabajadores, para apoyar el proceso búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Para esto se han conformado Mesas de Empleabilidad, donde se levantará la demanda de los cursos, a nivel regional, a la vez que definirán y coordinarán la estrategia de inserción laboral.

d. Dirección General de Crédito Prendario, plan de acción para el periodo 2023- 2024.

- Dentro del contexto de la Política Nacional contra el crimen organizado, impulsado por el Presidente de la República y el ministerio del Interior, y los cambios a la legislación que esto conlleva, la Dicrep tiene un rol importante como órgano auxiliar, ya que debe enajenar o destruir los bienes incautados y decomisados. En este contexto, se ha propuesto en el proyecto de ley un presupuesto para la Dicrep, de manera de aumentar dotación, contar con presupuesto para gastos operativos y poder desarrollar una plataforma tecnológica multi sectorial, que permita el control y seguimiento de este proceso.
- Modernización del servicio mediante la modificación del cuerpo legal que rige a la Dicrep: estructura orgánica, fines de la Dicrep (planta, agregar nuevos productos y servicios, por ejemplo).
- Mejoramiento del Remate On Line: seguridad, procesos, informes, etc.
- Materializar la opción de que personas usuarias paguen créditos, intereses y gastos por medios de pago electrónicos.
- Mejoramiento de la infraestructura de las oficinas de la Dicrep a lo largo del país.
- Plan anual de capacitación y entrenamiento a funcionarias/os en competencias institucionales.

e. ChileValora, plan de acción para el periodo 2023- 2024.

- ChileValora forma parte de la agenda de productividad del gobierno, a través del eje de Capacitación y Reconversión Laboral. Para esto, la agenda respalda el envío al Congreso del proyecto de ley para modernizar y robustecer ChileValora, considerando que la certificación de competencias laborales es una herramienta fundamental para la reconversión y movilidad laboral de las personas.
 - Despachar la ley de fortalecimiento de ChileValora.
 - Aumentar la difusión a nivel nacional.
 - Ampliar oferta de centros evaluadores en las regiones que no existe cobertura.
 - Ejecutar las certificaciones en el plan de emergencia habitacional (2 etapa).
 - Integrar la perspectiva de género en los perfiles de competencias laborales.
- Los principales proyectos que se esperan levantar durante el periodo 2023-2024, se relacionan a 14 convocatoria de ChileValora: Infraestructura comunicación, estructura fibra óptica; radios comunitarias y ARCHI; industrias creativas; ACTI tecnología de la información; actividades conexas con mujeres de la pesca artesanal; industria recauchadores de neumáticos; CEDILES centrales dietéticas de leche; Industria aeronáutica, operadores y operadoras de loza aeropuerto y actualización perfil de cuidadoras/es.
- Asimismo, en este período se incrementará el despliegue de ChileValora en los distintos ámbitos del mundo del trabajo, a través de encuentros con directivas mujeres de departamento de recursos humanos de empresas en el marco del 8M. En julio está contemplado realizar un seminario internacional sobre oficios del futuro, respecto a las transiciones ecológica, tecnológica y sociodemográfica, así como el impacto de estas en la empleabilidad de hombres y mujeres.

2. Subsecretaría de Previsión Social

a. Subsecretaría de Previsión Social, plan de acción para el periodo 2023- 2024

Los próximos pasos en materia de reforma previsional apuntan a que durante el primer semestre se introduzcan indicaciones que permitan que esta siga avanzando en su tramitación legislativa.

Continuar con la implementación de la Ley N° 21.538, “Ley Corta” Pensión Garantizada Universal (PGU), la cual aumenta la cobertura de las y los beneficiarios.

Implementación de las actividades a cargo de esta subsecretaría para dar cumplimiento a las medidas de seguridad económica para las familias del país, esto es: Aumento al doble del Aporte Familiar Permanente (Bono Marzo); Creación del “Bolsillo Familiar Electrónico”: Incremento permanente de un 20 por ciento a la Asignación Familiar (AF) y al Subsidio Único Familiar (SUF).

Desarrollar la implementación de la Encuesta de Protección Social (EPS) licitada durante el 2022. Ello involucra un proceso estadístico de preparación y levantamiento de información, con perspectiva de derechos y de género, realización de visualizaciones y productos de difusión en base a indicadores elaborados a partir de las rondas EPS y exploración de estudios en base a los campos temáticos de EPS.

Tramitar e implementar el proyecto de ley que busca modificar el Seguro de Cesantía, que establece modificaciones paramétricas que mejoren su cobertura y beneficios.

Diseño de estudios e investigaciones en materia de Seguridad Social. Realizando al menos dos estudios en esta materia, que permitan aportar antecedentes que sirvan de base y fundamentación para el monitoreo y la definición de políticas sectoriales y elaboración de iniciativas legales en materia previsional y de seguridad social. Además, se continuará con la publicación de notas ciudadanas o infografías en materia de Seguridad Social.

Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional 2023. Frente al importante desconocimiento de la población en relación con el sistema previsional, que se acentúa en jóvenes y mujeres. La falta de información impacta, no sólo en las pensiones sino también, en el uso de otros beneficios y derechos previsionales.

Para ello, este 2023 se incorporará un nuevo grupo objetivo orientado a las necesidades de la población joven que va desde los 15 a los 24 años, considerando la importancia de la oportunidad en la entrega de la información, abordando temáticas que se vinculan con las protecciones asociadas a las enfermedades, desempleo, maternidad, invalidez y accidentes laborales. Visibilizando las implicancias negativas que tiene la informalidad laboral para las personas, pero también en las estructuras protectoras al no concebir la seguridad social como un soporte que garantice la calidad de vida, desde la incorporación al mundo del trabajo, con énfasis en los estados de vulnerabilidad y en las etapas de cercanas al retiro laboral.

Asimismo, se elaborarán estrategias de coordinación con instituciones públicas y privadas a nivel nacional, centros educacionales y organizaciones de la sociedad civil, entre otras acciones de promoción y difusión con el fin de aumentar las matrículas del Aula Previsional (www.aulaprevisional.cl), plataforma educativa de la Subsecretaría de Previsión Social que promueve el conocimiento del sistema previsional chileno, de fácil acceso y sin costo para la ciudadanía.

Fondo para la Educación Previsional. Para el año 2023 se continuará con el fortalecimiento de la educación previsional en la ciudadanía, de acuerdo con las directrices establecidas para el período. Se incluye en las bases del concurso enfoque de género e inclusión para aportar en la disminución de brechas de desigualdad, manteniendo la asignación de mayor puntaje a aquellos proyectos que en su diseño y metodología incorporen enfoque o perspectiva de género, enfoque de discapacidad, migración y multiculturalidad. Asimismo, se fortalecen estrategias que promuevan la participación de entidades postulantes al Fondo para la Educación Previsional, representativas de las distintas realidades de las regiones y espacios territoriales, comunales y locales.

En el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se planificará y ejecutará despliegue nacional de diálogos tripartitos (Trabajador, Empleador y Estado) para la revisión y actualización de la Política

Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) y serán desplegados diálogos tripartitos para la elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud (PNSS) en las minas.

Se avanzará en estudios, análisis de brechas y consultas para la ratificación de los Convenios de la OIT 155 sobre seguridad y salud de trabajadoras y trabajadores y 176 sobre seguridad y salud en las minas.

Asimismo, en materia de convenios internacionales, se espera avanzar en la negociación de nuevos convenios con Croacia y Finlandia.

Para el año 2023, se implementará la “Guía para la implementación de planes para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo” aprobada mediante Decreto Exenta N° 2 de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Observatorio de Participación Ciudadana y Género. Se implementará un subsitio web que entregue información acerca de la ejecución de servicios relacionados con la Subsecretaría de Previsión Social en relación con los mecanismos de participación ciudadana establecidos en la Ley N° 20.500. Esto facilitará el acceso a la información a la ciudadanía mediante un espacio que permita obtener datos y metodologías aplicadas conforme a los mecanismos establecidos en la Ley.

Campañas comunicacionales. Se realizarán campañas comunicacionales con el objetivo de mantener informada a la ciudadanía sobre sus derechos y deberes previsionales. Entre otras materias, se abordará mediante estas campañas temas como; Aporte Familiar Permanente; se continuará informando sobre la PGU incluyendo nueva su cobertura; la obligatoriedad de cotizar de trabajadoras y trabajadores a honorarios; se informará sobre los diálogos tripartitos regionales para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; se informará también la Ley de enfermos terminales que permite el retiro de fondos de sus cuentas de AFP; difusión sobre la Ley SANNA; entre otras materias.

b. Superintendencia de Pensiones, plan de acción para el periodo 2023- 2024,

Para el 2023 – 2024 los desafíos tienen relación con el mantener y mejorar la atención de calidad a las personas, orientada a dar respuesta de forma clara y oportuna a sus necesidades; potenciar la regulación y supervisión del sistema de pensiones y seguro de cesantía, para contribuir a su buen funcionamiento. Contribuir en promover una cultura previsional, entregando orientación e información relevante y comprensible, para que las personas tomen una decisión informada y oportuna. Generar estudios, contenidos e información oportuna y consistente, para promover la mejora y desarrollo de políticas públicas, en materia previsional, promoviendo una mejora continua de la gestión institucional.

Prestar apoyo técnico para el proyecto de reforma previsional y otros cambios legales:

- Elaborando informes técnicos.
- Desarrollando estudios.
- Realizando informes actuariales.
- Evaluando impactos.
- Redactando propuestas de cambios legales.
- Participando en mesas de trabajo.
- Otros requerimientos.
- Fiscalizar la entrada en vigencia de nuevas tablas de mortalidad.

c. Superintendencia de Seguridad Social, plan de acción para el periodo 2023- 2024

- Fiscalización:
 - Participación activa en el proceso actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – PNSST.
 - Presentación de propuesta de proyecto de ley para externalizar la calificación de origen de las enfermedades profesionales, que contemple la creación de una entidad técnica especializada e independiente a los organismos administradores.

- Ejecución del Plan Anual de Fiscalización en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual contempla 76 fiscalizaciones, entre las que destacan: verificar las diferentes normas y guías técnicas de calificación de enfermedades profesionales, verificar las acciones que realizan los Organismos Administradores relativas a la vigilancia ambiental y de la salud por agentes de riesgos físicos, químicos y psicosocial en el trabajo, como también la asistencia técnica entregada por los Organismos Administradores, tanto en la identificación de peligros y riesgos, como en la implementación de protocolos ministeriales, aplicando herramientas de información que hagan más eficiente y efectiva las fiscalizaciones realizadas.
 - Ejecución del Plan Anual de Fiscalización, en materias de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Administración de Fondos y Beneficios Sociales, el cual contempla 100 fiscalizaciones tendientes a verificar, entre otras: Correcto otorgamiento y pago de las Extensiones de Post Natal Parental- PPP; Rendición del gasto de la Pensión Garantizada Universal, otorgada entre los años de 2022 y 2023; Rendición del gasto del Bono de Invierno, otorgado durante el año 2022; Inconsistencia con Subsidio de Discapacidad Mental, en la que se incorpora la discapacidad sensorial severa para menores de 18 años.
 - Avanzar en la elaboración de un modelo de Supervisión basado en Riesgos aplicable a las Cajas de Compensación.
 - Establecimiento de un modelo de Supervigilancia de los Fondos Nacionales.
 - Aumentar la capacidad investigativa y de aplicación de sanciones, cuando corresponda, de la emisión de licencias médicas sin fundamento médico. Lo anterior incluye también profundizar la coordinación con otras entidades como el COMPIN.
 - Implementación, junto a la Dirección de Presupuesto, de piloto para la incorporación de la gestión de los factores de riesgo psicosocial como parte del Programa de Mejoramiento de la Gestión de los servicios públicos.
- Regulación
 - Ejecución del Plan de Regulación de ambas Intendencias, que considera 19 Circulares en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo y 20 circulares en materias de Cajas de Compensación, Administración financiera de Beneficios Sociales, Licencia Médica Electrónica, entre otras.
 - Propuesta de modificación del D.S. N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que define nómina de enfermedades profesionales y de sus agentes.
 - Criterios para la calificación del origen de otras 5 enfermedades musculoesqueléticas de extremidad superior, para ser aplicados en contexto de Ley N° 16.744, sumándose a las 6 ya establecidas en 2022.
 - Elaboración de guías técnicas para la aplicación del estudio de puesto de trabajo para la calificación de origen de enfermedades musculoesqueléticas.
 - Publicación del Compendio Normativo de Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Este Compendio está compuesto por ocho libros, que constituyen la normativa vigente de la Ley N° 18.833, emitida por la Superintendencia de Seguridad Social, en un cuerpo único, coordinado y sistematizado.
 - Elaboración del nuevo Compendio de Normas, que consolidará en un texto único todas las circulares emitidas en materia de Licencia Médica y Subsidio por Incapacidad Laboral.
 - Administración Financiera de Beneficios de la Seguridad Social. Contempla el diseño, desarrollo, implementación, hospedaje, soporte, mantención y actualización de la nueva Plataforma Integrada de Apoyo a los Regímenes de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Único Familiar y otros beneficios sociales relacionados (PIAS), cuya licitación pública se concretará en marzo de 2023, proyectándose el inicio en régimen para enero de 2025, esperando, asimismo, avanzar en ahorro de gasto fiscal al perfeccionar el modelo de control y fiscalización de los fondos públicos comprometidos.

- Atención Ciudadana oportuna y de calidad
 - Apertura de cuatro nuevas agencias regionales: Tarapacá, Atacama, Valparaíso y Araucanía.
 - Inicio del Piloto “SUSESO Contigo”, que a través de una App permite programar una atención futura, o tomar una fila virtual para ser atendido por un/a funcionario/a de atención de usuarios de manera remota.
 - Implementación del Nuevo formulario virtual de reclamaciones, de fácil usabilidad, amigable, inclusivo y con un lenguaje claro.
 - Disponer en línea, a través de web SUSESO, de los certificados, de cursos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo, realizados por trabajadores/as e impartidos por los organismos administradores.
- Participación Ciudadana y Difusión de los Derechos de la Seguridad Social.
 - Se realizará campaña de sensibilización sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el cuidado de la salud mental y se lanzará Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que en sitio web, mostrará versión gráfica e interactiva, las principales estadísticas del régimen asociado a la Ley N° 16.744, con fuentes de datos administrativos disponibles.
 - Poner a disposición resultado del estudio “Lineamiento comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico e invitados del MERCOSUR”.
 - Elecciones del nuevo COSOC, respondiendo a criterios de diversidad, representatividad, pluralidad y paridad.
 - Ejecución del Plan Anual de Difusión de los Derechos de la Seguridad Social, el cual contempla 44 capacitaciones.

d. Instituto de Previsión Social, plan de acción para el periodo 2023- 2024

- Implementación de la Ley N° 21.538 (ley corta), que modifica la Ley N° 21.419, que crea la Pensión Garantizada Universal (PGU), ampliando el universo de focalización de los beneficiarios con acceso a este beneficio. Para la implementación y entrada en vigencia de esta modificación -desde abril de 2023- en lo principal, el IPS deberá ser capaz de asumir: i) La revisión de oficio todas aquellas personas solicitantes de PGU que se les hubiese rechazado el beneficio antes de la publicación de la Ley; ii) Avisar, previo a la entrada en vigencia de la ley y posteriormente, en forma periódica, a los potenciales beneficiarios y beneficiarias, con el objeto de que presenten su correspondiente solicitud; iii) Brindar la atención adecuada para orientar a las potenciales personas beneficiarias y recibir sus solicitudes; iv) Adaptar los sistemas para que consideren el nuevo requisito de elegibilidad para la concesión (que la persona no integre un grupo familiar perteneciente al 10 por ciento más rico de la población de Chile); v) Y que su pago sea oportuno, de acuerdo a las exigencias de la ley, con los mismos estándares que respondan a la propuesta de valor institucional en términos de ser simples, cercanos, rápidos, eficientes e inclusivos en el acceso a los derechos de Seguridad Social que brinda el Estado.
- Implementación de tres de siete de las medidas de seguridad económica para las familias del país. El Servicio se compromete a realizar todas las gestiones necesarias para poner en marcha cada una de estas medidas. Esto es:
 - Aumento al doble del Aporte Familiar Permanente (Bono Marzo): Si se aprueba el proyecto de ley, las personas recibirían un segundo pago por el mismo monto del Aporte Familiar Permanente, pudiendo alcanzar un monto cercano a los 120 mil pesos por este concepto, para lo cual el IPS desplegará todos sus esfuerzos para realizar la entrega de este beneficio en tiempo muy acotado.
 - Creación del “Bolsillo Familiar Electrónico”: este beneficio vendría a reemplazar al “Aporte Canasta Básica de Alimentos”, convirtiéndose en un monto fijo de 13.500 pesos mensuales por carga hasta fin de año, solo para ser usado en compras de alimentos. Para lo anterior, el IPS ejecutará todas las acciones y coordinaciones necesarias para implementar este pago

electrónico, de manera oportuna, a través de transferencias bancarias, a las personas beneficiarias.

- Incremento permanente de un 20 por ciento a la Asignación Familiar (AF) y al Subsidio Único Familiar (SUF): El IPS realizará la implementación de dichos reajustes para pagarlos oportunamente a los beneficiarios.

e. Instituto de Seguridad Laboral, plan de acción para el periodo 2023- 2024

- Actualización definiciones estratégicas 2022-2025: En un proceso de co-construcción, en el que participaron representantes de los funcionarios y funcionarias de las 16 Direcciones Regionales y las 9 áreas operativas del Nivel Central, así como de la Asociación de Funcionarios, los Directores Regionales y el Comité Directivo, se logró levantar por primera vez una Visión Institucional y Propuesta de Valor, junto con la actualización de diferentes elementos estratégicos que conforman la piedra angular del trabajo a realizar a mediano y largo plazo.
- Implementación de Gestión por Procesos. Tras la realización de más de 200 reuniones con la participación de 160 funcionarios/as, se tuvo como resultado la actualización de nuestra matriz de procesos, el levantamiento de fichas por cada uno de los procesos identificados, la diagramación de estos, junto con la actualización de la matriz de riesgos estratégicas, lo que se constituye como elementos básicos para sentar las bases que permitan implementar una Gestión por Procesos.
- Puesta en marcha de la Mesa de Desarrollo de Carrera Funcionaria. En un trabajo desarrollado con el apoyo del Servicio Civil y la asociación de funcionarios del ISL , el año 2022 se implementó un programa de trabajo organizado en "Mesas Temáticas" con la participación de más de 120 funcionarios y funcionarias a nivel nacional, quienes en conjunto desarrollaron iniciativas y propuestas relacionadas con aspectos claves en la vida laboral de las y los funcionarias/os, con el fin de fortalecer y mejorar de manera integral el desarrollo y la gestión de las personas y las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan en el Instituto de Seguridad Laboral. Como resultado de este trabajo, en diciembre de 2022, se presentó el cierre de la etapa inicial a través de la entrega formal de un portafolio de proyectos a la Dirección Nacional, dentro de los cuales se encuentra:
 - Actualización de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas.
 - Bases para Procedimiento de Egreso
 - Protocolo de Reconocimiento
 - Bases para el Fortalecimiento de la Gestión de la Calidad de la Vida Laboral
 - Bases para una Política de Movilidad en la Contrata

El año 2023 se establecerá la hoja de ruta crítica priorizada con miras al 2025, implementando acciones de corto, mediano y largo plazo que propusieron los funcionarios y funcionarias.

- Transformación Digital. En línea a las directrices emanadas de la Ley de Transformación Digital, se ha iniciado un trabajo de identificación de los procedimientos administrativos del Servicio, lo cual configura la fase de preparación para la implementación de la Ley señalada. Lo anterior se suma al trabajo ya logrado respecto a Identidad Digital (ClaveÚnica y FirmaGob), Digitalización (100 por ciento de trámites Digitalizados) y Comunicaciones (DocDigital).
- Puesta en marcha proyecto de recaudación autónoma. Para el período 2023-2024 el desafío es implementar la línea de deuda y cobranza del sistema.