



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio del  
Trabajo y  
Previsión Social

**Subsecretaría de Previsión  
Social**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2020	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	22
.5. Anexos	27
.Anexo 1: Identificación de la Institución	28
.Anexo 2: Recursos Humanos	32
.Anexo 3: Recursos Financieros	43
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	51
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	53
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	54
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	54
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	55
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	57
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	58
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	67
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	90
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	94

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas. Sus ejes principales son la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión, la previsión y la seguridad social, que garanticen los derechos de los trabajadores y que contribuyan al crecimiento del país.

Este Ministerio cuenta con 7.925 funcionarias/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2020 fue de M\$ 8.405.657.049.- y les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró la aprobación de importantes leyes sobre trabajo a distancia en general y para la trabajadora embarazada, sobre protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo y sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral. Así también, como una medida para que los trabajadores/as y empresas hicieran frente a la crisis sanitaria en el país, desarrolló el protocolo "Paso a Paso Laboral".

En relación con la formación sindical, fueron ejecutados 51 proyectos con una inversión de M\$ 922.039 y que permitieron la capacitación de 2.372 trabajadores/dirigentes sindicales.

En las materias del Programa ProEmpleo, las líneas “Empleos de Emergencia” y “Fomento a la empleabilidad” permitieron una inversión que superó los MM\$ 106.000 y que benefició a más de 28 mil personas.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, fueron acreditados 31 centros, lo que permitió aumentar la cobertura al 76 % de los sectores productivos.

La Subsecretaría de Previsión Social, en materia de Seguridad Social, lideró la implementación de la Ley N° 21.190, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de un millón 600 mil adultos mayores, mediante el otorgamiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias. A su vez, continuó con la implementación de la Ley N° 21.133, beneficiando a 540 mil trescientos cincuenta y ocho trabajadores a honorarios que se incorporan a los regímenes de protección social. En materia previsional, llevó a cabo el XV Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando un presupuesto de \$ 740.233.000 y, además, implementó el Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional, atendiendo las necesidades de información, de formación y de dialogo con a través de 86 actividades que contaron con la participación de 1.620 personas.

La Dirección del Trabajo llevó a cabo más de 73 mil fiscalizaciones, de las cuales casi un 18 % terminó con aplicación de multa administrativa, con una recaudación de aproximadamente 38 mil millones de pesos. A su vez, atendió a un total de 966.308 personas de manera presencial y dio curso a más de 438 mil consultas recibidas mediante la página web institucional, la OIRS Virtual y las llamadas telefónicas.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, se logró beneficiar a más de 460 mil usuarios(as) a nivel nacional con la entrega de créditos pignoratícios o préstamos, equivalentes a más de MM\$ 20.000, permitiéndoles a los usuarios(as) acceder a un valor del gramo de oro histórico y que llegó hasta los \$ 13.500.-

A través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se fomentó la contratación y la creación de nuevos empleos, a través de los subsidios de emergencia Contrata y Regresa, que recibieron 237 mil y 104 mil postulaciones. Además, más de 270 mil personas fueron atendidas mediante el Programa de Intermediación Laboral, lo que permitió la vinculación laboral de más de 86 mil trabajadores. Así como también, más de 277 mil jóvenes y casi 400 mil mujeres recibieron el Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo de la Mujer, respectivamente.

El Instituto de Previsión Social, a través de sus 190 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles a lo largo del país, efectuó más de 4 millones de atenciones. Además, mediante la plataforma ChileAtiende, el Call Center e IPS en línea, se efectuaron más de 180 millones de contactos. Asimismo, mediante la cobranza el Servicio logró recaudar MM\$126.423 por concepto de cotizaciones previsionales.

Por parte del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron un promedio mensual de 9.808 pensiones en régimen por un monto que superó los MM\$19.000.- Asimismo, gracias a la implementación de la sucursal en línea, se logró recibir y dar respuesta a 4.622 atención. Por otra parte, se realizaron capacitaciones que beneficiaron a más de 40 mil trabajadores/as dependientes, de casa particular e independientes.

Respecto a la labor de fiscalización realizada por la Superintendencia de Pensiones a sus organismos regulados (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), fueron ejecutados 102 procesos sancionatorios, con multas que alcanzaron las UF 10.300.- Además, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 383.839 atenciones a través de sus canales presenciales, de call center, correo postal y vía web, lo que representó un aumento en las solicitudes respecto al año anterior.

La Superintendencia de Seguridad Social llevó a cabo más de 1.700 fiscalizaciones. Por otra parte, emitió más de 139 mil dictámenes y, en el ámbito de la atención a la ciudadanía, atendió más de 146 mil reclamos, principalmente a través de su página web.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile efectuó un gasto de MM\$ 91.000 aproximadamente para cubrir más de 6 millones de prestaciones de salud. En materia previsional, el Servicio pagó a sus beneficiarios más de 820 mil pensiones, con un presupuesto que superó los MM \$745.000.-

Finalmente, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, por intermedio de su Red de Salud, atendió a 31.134 pacientes, llevando a cabo múltiples cirugías, consultas y procedimientos médicos y dentales. En materia de pensiones, el Servicio pagó un total de 1.267.075 pensiones, equivalentes a MM\$1.267.075.-

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la institución, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2020.

**PATRICIO MELERO ABAROA**

**MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**Patricio Melero Abaroa**  
**MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría de Previsión Social tiene como misión Contribuir a elevar la calidad de vida de la población a través del mejoramiento del Sistema Previsional Chileno y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando para ello el desarrollo de estudios e investigaciones con la finalidad de elaborar políticas y planes en el ámbito de la seguridad social, garantizando la efectiva aplicación de derechos para todas y todos los habitantes del país, a través del diálogo social, educación previsional y participación ciudadana.

Además de las funciones descritas, la Subsecretaría de Previsión Social otorga soporte técnico y administrativo al funcionamiento de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones y del Consejo Consultivo Previsional, al Comité de Ministros para la Seguridad y Salud Laboral, el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este Servicio depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a través de él se vinculan con el Poder Ejecutivo la Superintendencia de Pensiones (SP); la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO); el Instituto de Previsión Social (IPS) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Adicionalmente en materia presupuestaria la Subsecretaria se vincula con la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) y la Caja de Previsión de Defensa Nacional (CAPREDENA). En regiones, la Subsecretaría es representada a través de las Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

La Subsecretaria cuenta con 88 funcionarios en calidad jurídica de planta y contrata, 17 personas contratadas bajo la modalidad de honorarios, ubicados geográficamente en la Región Metropolitana, en el edificio institucional del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Huérfanos N°1273.

Durante el año 2020, se realizaron importantes avances en relación con nuestros productos estratégicos y en la promulgación de nuevas leyes. En materia de Seguridad Social, se Implementó la **Ley N° 21.190** que mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias. Esta iniciativa contribuye a mejorar la calidad de vida de un millón 600 mil adultos mayores pertenecientes al 60 por ciento de menores ingresos de nuestro país; **Ley N° 21.133** que establece la incorporación de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios a los regímenes de protección social, la que fue publicada en 2019, pero continuó con su implementación durante el año 2020, en la que 540 mil trescientos cincuenta y ocho personas cotizaron como independientes obligados al menos una vez; **Ley N° 21.247** que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, permitiendo, por una parte, que puedan acogerse a la Ley de Protección del Empleo y por otra, que quienes se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurra mientras dure la vigencia del estado de excepción



constitucional de catástrofe, por calamidad pública, a raíz del COVID-19, tendrán derecho a una licencia médica preventiva parental.

Con respecto a educación previsional, se implementó el XV Concurso del Fondo para la Educación Previsional, con un presupuesto ejecutado de M\$740.233 y además, se implementó el Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional, orientado a atender las necesidades de información y generar instancias formativas y de dialogo con la población y diferentes grupos objetivos, en materias de: 1. Sistema previsional. 2. Mujeres y sistema previsional. 3. Cotizaciones Previsionales de Trabajadores que emiten Boletas de Honorarios. 4. Educación Previsional para Migrantes. 5. Pilar Solidario y eliminación del 7% de salud. 6. Tipos y Modalidad de Pensión. 7. Régimen de trabajo pesado. Durante el año 2020, se realizaron 86 actividades donde participaron 1.620 personas, de las cuales 922 fueron mujeres y 698 hombres.

En materia de estudios previsionales, los mayores esfuerzos estuvieron enfocados en dar término al proceso de levantamiento de la VII Ronda de la Encuesta de Protección Social. Asimismo, durante 2020 se generaron las bases de datos con los resultados definitivos de la encuesta, incluyendo codificaciones e imputaciones, se controló la calidad de los resultados obtenidos y fueron recibidas las bases de datos. Además, se realizaron una serie de estudios, tales como: Diseño de herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados”; Estrategias que permitan resguardar la situación previsional de los pensionados y trabajadores ante eventos de emergencias, Análisis crítico y propuestas a las exigencias establecidas para aplicar el requisito de focalización del Sistema de Pensiones Solidarias, al mismo tiempo de la elaboración y publicación de diversas notas ciudadanas.

Para el año 2021 se tiene proyectado el lanzamiento del XVI Concurso del Fondo para la Educación Previsional con el objetivo de seguir educando a la población en estas materias. En el ámbito de Estudios Previsionales se presentarán los resultados de la VII Ronda de la Encuesta de Protección Social. Además, se evaluará el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y se revisará, diseñará y elaborará la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 - 2025.

# 3. Resultados de la Gestión año 2020

## 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

---

- **Implementación de Ley N° 21.190 que mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias:** En diciembre de 2019 fue promulgada la ley que mejoró y estableció nuevos beneficios en el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). Esta iniciativa contribuye a mejorar la calidad de vida de un millón 600 mil adultos mayores pertenecientes al 60 por ciento de menores ingresos de nuestro país. Si bien la ley comenzó a regir en diciembre de 2019, sus distintas disposiciones tienen entrada en vigencia gradual y su impacto es permanente, implementándose mayoritariamente durante 2020. Sus principales alcances son los siguientes:

a) Se incrementa la Pensión Básica Solidaria (PBS) y la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS), contemplando una transitoriedad entre diciembre de 2019 y enero de 2022 para los incrementos de ambos beneficios de acuerdo a la edad del beneficiario.

b) Se extiende la pensión final garantizada a los nuevos pensionados por retiro programado que sean beneficiarios del Pilar Solidario, lo que implica una pensión permanente y por un monto fijo.

c) Se establece un nuevo beneficio del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS) que garantiza un monto de la pensión por retiro programado, no inferior al valor de la PBS, para quienes no hayan accedido al Pilar Solidario y que posteriormente cumplan los requisitos de edad, focalización y residencia señalados en la Ley N° 20.255.

d) Se elimina la reducción total o parcial que aplicaba, hasta la fecha, para los beneficios de PBS y Aporte Previsional Solidario (APS) de invalidez, en caso de que los beneficiarios recibieran ingresos laborales superiores a los montos que determinaba la ley.

- **Implementación Ley N° 21.133 que establece la incorporación de los trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios a los regímenes de protección social:** En cuanto a los trabajadores independientes y la seguridad social, la ley publicada en febrero de 2019 continuó con la

implementación durante la Operación Renta 2020 (rentas correspondientes al año 2019) en la que 540 mil trescientos cincuenta y ocho personas cotizaron como independientes obligados al menos una vez. De ellos, un 51 por ciento corresponde a mujeres y un 49 por ciento son hombres. En lo referente a los tramos etarios, el grueso de los cotizantes independientes obligados se concentra entre los 30-39 años (40 por ciento), seguido del grupo entre 40-49 años (27 por ciento).

- **Reforma Previsional:** Se logró despachar el proyecto desde la H. Cámara de Diputados, logrando un hito importante en la tramitación de esta importante iniciativa legislativa. Asimismo, durante el 2020 se continuó la tramitación del proyecto en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del H. Senado, instancia en la que nuestras autoridades, presentaron las principales características y mejoras para los pensionados conforme a la reforma. En cuanto a los aspectos principales del proyecto, destaca el aumento de la cotización previsional para pensiones en un seis por ciento, la que será de cargo del empleador y se destinará en un tres por ciento al ahorro individual de los trabajadores y en un tres por ciento a la creación de un nuevo pilar colectivo solidario y un seguro de dependencia severa. Estos recursos adicionales permitirán, por una parte, mejorar en un 30 por ciento las pensiones de los futuros pensionados gracias al aumento del ahorro individual, además de entregar beneficios solidarios en base al otro tres por ciento de cotización. Los beneficios solidarios son:

a) Beneficio fijo de dos UF para hombres y 2,7 unidades de fomento para mujeres, que hayan cotizado doce y ocho años en el sistema previsional respectivamente (en régimen serán quince y diez años).

b) Beneficio por año cotizado de 0,04 unidades de fomento para hombres y mujeres.

c) Garantía de pensión de 11,1 unidades de fomento para todos quienes cotizaron 30 años o más al sistema.

Cabe señalar que el beneficio fijo también será para los actuales pensionados, gracias a recursos fiscales que permitirán acelerar la transición de esta ley y empezar a entregar beneficios desde el primer día. Además, la reforma considera que estos recursos adicionales vayan a una administración pública, a cargo de una Agencia Técnica, autónoma y de alto nivel técnico, que será la encargada de invertir y administrar el seis por ciento adicional de cotización. Junto a ello, se realizan una serie de mejoras a la industria, mejorando la competencia, aumentando la responsabilidad de las Administradoras frente a la gestión del ahorro previsional, y mejorando importantemente la participación de los afiliados en la toma de decisiones de las instituciones administradoras.

Finalmente, el proyecto considera aumentar la cobertura del pilar solidario desde el 60 por ciento de la población más pobre al 80 por ciento de la población, lo que implica llegar a casi 2,1 millones de pensionados con acceso al pilar. A ello se agregan los aumentos de beneficios en un 50 por ciento conforme a la Ley N° 21.190 que, gracias a la reforma, se podrán acelerar en su transición para los menores de 74 años.

Actualmente, el proyecto de ley sigue en discusión en el Senado.

- **Ley N° 21.247 (publicada el 27 de julio de 2020):** que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica, permitiendo, por una parte, que puedan acogerse a la Ley de Protección del Empleo las madres, padres y cuidadores afiliados al Seguro de Cesantía que tengan a su cuidado personal niños nacidos a contar del 1 de enero de 2013 y que no estén haciendo uso de un permiso postnatal parental, cuyo colegio, jardín infantil o sala cuna donde está inscrito el menor esté cerrado temporalmente por la pandemia COVID-19; y por otra, que quienes se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental y cuyo término ocurra mientras dure la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, a raíz del COVID-19, tendrán derecho a una licencia médica preventiva parental, por 30 días, pudiendo renovarse por un máximo de dos veces.
- **Implementación del XV Concurso del Fondo para la Educación Previsional,** con una ejecución presupuestaria de M\$740.233, cifra correspondiente al 93% de los recursos asignados al FEP en la Ley de Presupuestos 2020 (M\$ 793.387). Durante el año 2020, el Concurso consideró proyectos en el ámbito de difusión, beneficiando finalmente a 16 proyectos, los que en su formulación postularon cada uno a un mínimo de \$ 46 millones y un máximo de \$ 50 millones para los proyectos de difusión. De las 16 iniciativas adjudicadas, 8 (50%) correspondieron a ejecutores de la Región Metropolitana, y 8 (50%) fueron de otras regiones. En esa línea, los fondos asignados este año a proyectos, programas, actividades, medidas de promoción, educación y difusión del sistema de pensiones, dirigidos a beneficiarios que no residan en la Región Metropolitana, ascendieron a 86,5% del total (\$686.127.894).

Los 16 proyectos apostaron mayoritariamente por acciones dirigidas a beneficiarios indirectos a través de cápsulas radiales y televisivas, web series, sitcom, videos, páginas web, aplicaciones para smartphones, dípticos y materiales impresos como insertos en medios de comunicación. Además, todos los proyectos incorporaron medidas de género en su formulación y ejecución, como la participación de mujeres dentro del proyecto, uso de materiales de difusión con enfoque de género, contenidos de equidad de género en el sistema previsional y generación de espacios de acción para las mujeres beneficiarias. Con los recursos asignados, se logró un alcance de más de 7 millones de beneficiarios indirectos de los proyectos de difusión.

Se destaca el componente inclusivo de los proyectos, quienes incorporaron material traducido al creolé y mapudungun, uso de lengua de señas y material subtitulado.

## 3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

---

1. **Producto estratégico:** Elaboración y modificación de políticas públicas en materia de Seguridad Social. **Descripción:** Creación y mejoramiento de la normativa legal, que permita perfeccionar el sistema de Seguridad Social.

- **Aporte Familiar Permanente:** El Aporte Familiar Permanente se paga una vez al año a las familias que, al 31 de diciembre anterior, sean beneficiarias de Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Familiar, participen en Chile Solidario o sean usuarias del Subsistema de Seguridades y Oportunidades. Su objetivo es aliviar el impacto en el presupuesto familiar de los gastos que deben enfrentar las familias en el mes de marzo. En base a la ley, durante el año 2020, se otorgaron 1.629.813 bonos con 3.185.839 Causantes, por un monto de \$ 47.765 por causante, lo que significó un gasto anual de MM\$ 152.172.

- **Bono Invierno:** Es un beneficio que se entrega el mes de mayo a los pensionados y pensionadas que cumplan con los requisitos que fija la ley, para ayudarles a enfrentar los gastos propios de la época invernal. Este bono se pagó en cumplimiento de la Ley N° 21.126, la cual concedió este beneficio en el mes de mayo del 2020, Monto Bono de \$ 64.549 a los Pensionados Previsionales y del Sistema de Pensiones Solidarias, que tuvieran 65 años o más. Finalmente, se otorgaron 1.246.363 bonos, con un gasto total anual de MM\$ 80.451.

- **Avanzar en las negociación y suscripciones de los Convenios de Seguridad Social con:**

a) Convenio Seguridad Social Chile – Países Bajos: Se concluyeron las negociaciones relativas a la actualización de la normativa, realizando modificaciones al Convenio de Seguridad Social y de su Acuerdo Administrativo, suscrito entre ambos Estados.

b) Convenio Seguridad Social Chile – Rumania: Se suscribe el Convenio sobre Seguridad Social entre la República de Chile y Rumania. Se buscará la tramitación parlamentaria durante el año 2021

c) Se realizaron negociaciones destinadas a suscribir un Convenio de Seguridad Social con Polonia.

d) Se realizaron reuniones y gestiones relacionadas con la aplicación de los Convenios de Seguridad Social con Perú, Ecuador y Colombia.

- **Participación en la elaboración de propuestas de modificación de leyes, creación de manuales e informes:**

a) Elaboración de propuesta de proyecto modificación al D.S N° 54, de 1969, sobre los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, para efectos de

incorporar la perspectiva de equidad de género.

b) Elaboración de propuesta de proyecto modificación al D.S N° 40, de 1969, que Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

c) Elaboración de propuesta de proyecto modificación al D.S N° 67, de 1999, Aprueba Reglamento para aplicación de artículo 15 y 16 de ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.

d) Participación en redacción de Reglamento de Teleoperadores en el marco de la Ley N° 21.142, que incorpora en el código del trabajo el contrato de teleoperadores.

e) Participación en modificación al Reglamento sobre Trabajo Portuario.

#### • Participación en Mesas y Comités:

a) Participación en la Mesa Laboral, coordinada por la Dirección del Trabajo, establecida en el marco de la “Plataforma Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastre”. En este contexto se participó de la elaboración y publicación de la “Guía para la implementación de planes para la reducción del riesgo de desastres en centros de trabajo”.

b) Participación en reuniones del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo (D. S. N° 11, de 2019), relativas a materias propias de área .

c) Participación en Mesa sobre trabajadores recolectores de residuos sólidos.

d) Participación en Mesa Sector Público - PLANESI.

e) Participación en Mesa Laboral Portuaria.

f) Participación reuniones del Comité Técnico Administrativo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

• **Participación en organismos internacionales:** Participación reuniones del Comité Técnico Administrativo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, a través de las Comisiones Técnicas Institucionales con carácter regional, que constituyen los órganos técnicos especializados a los que corresponde efectuar el análisis, estudio y debate de las distintas cuestiones técnicas que interesan a la Organización.

• **Aplicación de Convenios Internacionales de Seguridad Social:** Durante el año 2020, se resolvieron 302 solicitudes de desplazamiento, 56 solicitudes de prórrogas de desplazamiento y 23 excepciones, las cuales fueron principalmente solicitudes de ciudadanos y ciudadanas españoles.

1. **Producto estratégico:** Diseño de estudios e investigaciones en materia de Seguridad Social. **Descripción:** Realización de estudios,

análisis e investigaciones en materia de seguridad social, 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 y salud en el trabajo.

- **Estudio "Análisis crítico y propuestas a las exigencias establecidas para aplicar el requisito de focalización del Sistema de Pensiones Solidarias"**: El estudio busca proponer recomendaciones para enfrentar el desafío de mejorar el requisito de focalización del Sistema de Pensiones Solidarias. Para ello, sistematiza los marcos teóricos de los tipos de mecanismos de focalización, revisa las experiencias nacionales e internacionales de mecanismos de focalización, y finalmente, revisa y analiza críticamente las actuales exigencias que aplican para focalizar al Sistema de Pensiones Solidarias (unidad de análisis-grupo familiar- y el Instrumento Técnico de Focalización).
- **Estudio: "Esrearegias que permitan resguardar la situación previsional de los pensionados y trabajadores ante eventos de emergencia"**: El estudio tiene por objetivo identificar los principales problemas que afectan a los pensionados y trabajadores en eventos de emergencia, catástrofe, o crisis sanitarias, financieras y/o económicas, y proponer estrategias que ayuden a proteger su situación previsional.
- **Encuesta de Protección (EPS)**: Durante el año 2020 se dio término al proceso de levantamiento de la VII Ronda de la EPS, que estuvo a cargo de la empresa Ipsos Chile. La pandemia COVID-19 implicó que el levantamiento de la encuesta de manera presencial se viese interrumpido en marzo de 2020. Por ello, se debió replantear la encuesta para su aplicación de forma telefónica, mediante un cuestionario reducido que rescatara la información más relevante de los distintos módulos de la EPS. El levantamiento telefónico contó de dos instancias: la encuesta de re-entrevista, donde se volvió a entrevistar un una sub-muestra de quienes habían sido encuestados antes de la pandemia, a fin de recabar información sobre los impactos de la pandemia en distintos ámbitos, y la encuesta de continuidad, que dio seguimiento a quienes no pudieron ser encuestados en la primera etapa presencialmente. Con todo, se logró un total de 13.951 encuestas exitosas, de las cuales 8.655 fueron encuestas presenciales y 5.296 de continuidad (además se reentrevistaron a 2.225 de los encuestados presencialmente). Asimismo, durante 2020 se generaron las bases de datos con los resultados definitivos de la encuesta, incluyendo codificaciones e imputaciones, se controló la calidad de los resultados obtenidos y fueron recibidas las bases de datos. Todo este proceso estuvo a cargo de la empresa consultora Ipsos Chile, bajo la supervisión de la Subsecretaría de Previsión Social.
- **Elaboración de Bases Técnicas** para la licitación de estudios sobre "Diseño de herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados"; desarrollo de



concurso público y adjudicación; acompañamiento y conclusión del Estudio, con la entrega de los productos solicitados.

- **Elaboración y publicación de notas ciudadanas:** 1) Seguro de Cesantía. 2) Reforma al Sistema de Pensiones Solidarias. 3) ¿Qué es la Encuesta de Protección Social?. 4) Cotización Trabajadores a Honorarios. 5) Pensión de Invalidez y Fuentes de Financiamiento. 6) Incorporación de trabajadores de Casa Particular al Seguro de Cesantía. 7) Modalidades de Pensión: Pensionados de Vejez.

1. **Producto estratégico:** Educación Previsional. **Descripción:** Consiste en promover y desarrollar estrategias de formación, sensibilización y difusión que permitan dar a conocer a la población el sistema de previsión social y facilitarles el ejercicio de sus derechos y deberes conforme a las políticas definidas en la materia.

- **Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional:** Es una de las principales acciones, orientadas a atender las necesidades de información y generar instancias formativas y de diálogo con la población y diferentes grupos objetivos. Asimismo, se atienden diferentes requerimientos y solicitudes de jornadas informativas o capacitaciones requeridas por las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) y sus equipos técnicos regionales. Las charlas se realizaron en base a las siguientes temáticas: 1) Sistema Previsional. 2) Mujeres y sistema previsional. 3) Cotizaciones previsionales de trabajadores que emiten boletas de honorarios. 4) Educación Previsional para migrantes. 5) Pilar Solidario y eliminación del 7% de salud. 6) Tipos y modalidades de pensión. 7) Régimen de trabajo pesado. En el año 2020 se realizaron 86 actividades donde participaron 1.620 personas, de las cuales 922 fueron mujeres y 698 hombres.
- **Convenios y actividades con otras instituciones:** La Subsecretaría de Previsión Social, ha firmado en los últimos años, una serie de convenios con diferentes instituciones, las que han permitido desarrollar actividades conjuntas a través de las acciones que realiza en terreno o a distancia la Unidad de Educación Previsional, en el marco del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional. Estos convenios consideran las siguientes instituciones: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ministerio de Educación, Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), Universidad de Santiago (USACH), Instituto de Previsión Social (IPS), Centro de Formación Técnica Estatal de Los Lagos, Centro de Formación Técnica Estatal de Coquimbo, Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento. Adicionalmente, se está trabajando permanentemente en actividades coordinadas y en proceso de planificación de posibles vínculos y alianzas estratégicas con organizaciones representativas del mundo migrante, con unidades de gestión de personas y con un grupo importante de organizaciones y servicios públicos que han pedido colaboración para la realización de capacitación a distancia.
- **Campaña de difusión de la Ley 21.133 “Conoce tus beneficios y tipos de cobertura: total o parcial”:** Una vez publicada la ley, se desarrolló una campaña de difusión

informativa, que abarcó: televisión, radio, redes sociales, metro y otros, con el fin de concientizar a los trabajadores a honorarios sobre los beneficios de mantener cotizaciones en los regímenes de protección, así como conocer las opciones de cobertura en sus modalidades total o parcial, junto con sus distintas implicancias. Entre el 02 y 31 de marzo se realizó la campaña “Soy Honorario: Conoce tus beneficios y tipos de cobertura: total o parcial”. Además, durante el mes de abril, se lanzó la APP “Soy Honorario” con el objetivo de que las personas puedan estimar cuáles serán los descuentos que se les aplicará para obtener las coberturas y beneficios en materia de seguridad social. La aplicación cuenta con videos explicativos de los beneficios de la ley vigente, respuestas a preguntas frecuentes y acceso a un simulador que permite proyectar qué implica cotizar de manera total o parcial y hacia donde se va cada peso invertido en seguridad social.

- **Campaña Licencia Médica Preventiva Parental:** El 23 de julio de 2020 se promulgó la Ley de Crianza Protegida, la que estableció una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19, respecto de las trabajadoras y los trabajadores que hicieron uso del permiso postnatal parental y cuyo término podía ampliarse, desde el 18 de marzo y hasta el término del estado de catástrofe. La ley anunciada, otorga derecho a trabajadores dependientes, independientes y funcionarios públicos, que hayan hecho uso del permiso postnatal parental, a un subsidio equivalente al monto diario del subsidio que recibió durante el permiso postnatal parental, el cual será pagado por las Isapres o Fonasa. Se extenderá por 30 días, prorrogables por 2 veces por periodos continuos. Del mismo modo, se extendió el fuero por el mismo tiempo efectivamente utilizado de la licencia, dando cobertura a cerca de 45 mil madres o padres cuyo permiso postnatal parental haya vencido desde el 18 de marzo, y durante el estado de excepción constitucional de catástrofe. La campaña comunicacional, fue realizada entre el 15 y el 30 de septiembre, a través de avisos en prensa nacional y regional, videos y post en redes sociales y banners publicados en sitios web nacionales y regionales. La campaña también incluyó la impresión y difusión regional de volantes y afiches explicativos de la ley.
- **Difusión Educación Digital para Adultos Mayores:** Entre el 23 de noviembre y el 22 de enero se realizó la campaña “Previsión Social Digital”, con el objetivo de incrementar los índices de alfabetización digital de manera transgeneracional enseñando en esta primera etapa la realización de trámites: 1) Pago vía transferencia electrónica de pensiones y beneficios del Instituto de Previsión Social. 2) Obtención, envío y tramitación de documentos. 3) Gestión de reclamos. Debido a la situación sanitaria del país, se hizo necesario realizar una campaña para incentivar a los pensionados a la utilización de las tecnologías para adquirir sus beneficios, y así, disminuir los riesgos de contagio. La contingencia mencionada provocó una migración desde el sistema de pago presencial al remoto, pasando de un 32.4% presencial en marzo, a

un 56,5% en mayo y ello también nos entregó una luz del escaso conocimiento de las personas mayores respecto de las tecnologías de la información y la comunicación. Por otra parte, durante el mes de abril se resolvió traspasar el pago de los beneficios IPS a las cuentas RUT. Esta iniciativa benefició a más de 590 mil usuarios/as del Instituto de Previsión Social, que hasta marzo cobraban presencialmente, a través de Caja Los Héroes y en algunos casos BancoEstado. Cabe destacar que de esos más de 590 mil beneficiarios/as, 261 mil aproximadamente corresponden a pago de pensiones, incluidas las de las ex Cajas de Previsión y el Pilar Solidario, y más de 329 mil a otros beneficios que se cobran en el IPS como Subsidios Familiares, Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar.

- **Campaña “Nuevo 10%:** La campaña informó sobre aspectos relevantes del segundo retiro del 10% fomentando la prevención y cuidado de las personas, incentivando el uso de los fondos retirados de manera electrónica o digital, evitando así exponer a la población a mayores riesgos de contagio por COVID-19, al estrechar contacto y manipular billetes y monedas con mayor frecuencia. La campaña consideró la difusión de piezas creativas en radios nacionales y regionales, prensa nacional y regional y redes sociales.
- **Realización de Plan de Medios para la publicación del llamado a inscripción al concurso XV Concurso del Fondo para la Educación Previsional:** Con un gasto contemplado en \$13.667.077 se elabora un plan de medios, se gestiona la compra de avisaje en medios nacionales y regionales, se diseña el aviso y se publica según los requerimientos de la Unidad.

1. **Producto estratégico:** Mecanismos de coordinación Sectorial e Intersectorial. **Descripción:** Planificación y coordinación de los planes y acciones de los servicios públicos vinculados al quehacer del servicio. Velando por la sustentabilidad operativa de la institucionalidad previsional.

- **Consejo de la Sociedad Civil (COSOC):** Durante el año 2020 pese a las dificultades derivadas de la pandemia por COVID-19, se realizaron 12 sesiones del Consejo de la Sociedad Civil y 2 sesiones extraordinarias correspondientes a la revisión de Cuenta Pública de la Superintendencia de Pensiones y la Cuenta Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- **Encuentros ciudadanos virtuales:** El año 2020 estuvo lleno de desafíos y transformaciones, principalmente en lo que respecta al contacto ciudadano. Es por esto que la Subsecretaría de Previsión Social creó un espacio donde fue posible seguir potenciando la participación ciudadana en todas las etapas de las políticas públicas generando espacios de diálogo y continuidad a la generación de acercamiento entre la institución con las personas de manera remota. Estos espacios fueron denominados Encuentros Ciudadanos Virtuales que junto al convenio institucional con la División de Organizaciones Sociales permitieron conocer

sugerencias y resolver consultas directamente con más de 1.800 ciudadanos a lo largo del país.

- **1° Foro Internacional de Seguridad Social:** Con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas nacionales e internacionales en el ámbito de la Seguridad Social, durante el mes de diciembre del año 2020 se realizó el Primer Foro Internacional de Seguridad Social en colaboración de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Mediante 2 paneles principales y 6 conversatorios acerca de temas contingentes en la materia desarrollados a través de referentes nacionales e internacionales, esta primera versión contó con más de 1.000 participantes de manera remota de diversos países de Iberoamérica.
- **Convenio Observatorio de Participación Ciudadana y no Discriminación:** Se entregó continuidad al convenio con capacitaciones acerca de la Ley 20.500, de Participación Ciudadana y acerca de la No Discriminación, con la Ley 20.609. Se incluyeron funcionarios de los servicios relacionados y consejeros de la sociedad civil, totalizando más de 50 personas que conocieron mediante la modalidad e-learning, por la contingencia sanitaria, sobre estas materias a través de la capacitación acreditada por el Ministerio Secretaría General de Gobierno.
- **Implementación de un Contact-Center:** Como una manera de mejorar canales de acceso para atención a las personas, durante 2020 se implementó un call-center (o un contact center). Este canal registra un ingreso del 16% del total de consultas realizadas por este a la Subsecretaría durante el año 2020.
- **Procesos de mejoras y preparación de canales de atención del sector:** Se gestionó el intercambio de experiencias de call center entre ChileAtiende, Instituto de Seguridad Laboral, Superintendencia de Pensiones y Superintendencia de Seguridad Social para rediseñar y mejorar la atención telefónica en los servicios donde es pertinente. Además, se promovió el intercambio de experiencias de video-atenciones (sistemas y diseño del servicio) entre Instituto de Seguridad Laboral y ChileAtiende, la Superintendencia de Pensiones, así como con el Consejo de Servicios de la Dirección de Gobierno Digital.
- **Convenios para derivaciones de usuarios y transferencias tecnológicas:** Durante el 2020 se implementó el Convenio de derivaciones a través de nuestra plataforma llamada NUWAC con la Subsecretaría de Salud, del Ministerio de Salud. Además, se gestionó un Convenio con Subsecretaría de Gobierno, del Ministerio Secretaría General de Gobierno para derivaciones mutuas de casos a través de la misma Plataforma y que además incluye la transferencia tecnológica de nuestro sistema para su uso por parte de la Unidad operadora del Sistema de Atención al Ciudadano (SIAC) de dicho Ministerio. La operación de este Convenio estará en curso durante 2021.
- **Atención a la ciudadanía:** Durante el año 2020, la Unidad de Atención Ciudadana de la Subsecretaría de Previsión Social atendió 7.875 casos de consultas ciudadanas a través de distintos canales.

Con respecto al año anterior, se observó un incremento de un 195% de las consultas recibidas, siendo los temas de honorarios, Sistema de Capitalización Individual e Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), los más consultados. en las consultas sobre la incorporación de trabajadores a honorarios a los sistemas de seguridad social, especialmente sobre coberturas y trámites de beneficios.

# 4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

1. **Producto estratégico:** Elaboración y modificación de políticas públicas en materia de Seguridad Social. **Descripción:** Creación y mejoramiento de la normativa legal, que permita perfeccionar el sistema de Seguridad Social.

- Difusión de los estudios encargados durante el 2020, en el marco de la SST: a) Charla sobre “Diseño de directrices para gestionar la prevención y reducción de los efectos del consumo de alcohol y drogas en el trabajo”; Fecha y horario: Martes 20 de abril de 2021, en horario de 11:00 a 12:00 horas. b) Webinar sobre “Diseño de herramientas para la gestión de la empresa en la prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados”; Fecha y horario: Martes 4 de mayo de 2021, en horario de 09:00 a 12:00 horas.
- Evaluación del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y revisión y diseño y elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 - 2025.
- Elaboración de Bases Técnicas para la licitación de estudios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, previa determinación de los temas específicos por parte del Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo (CCSST).
- Difusión e implementación de la Guía de Reducción de Riesgos de Desastres, enmarcada en el Plan Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastres.
- Colaboración con el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el diseño y redacción de las bases para estudios técnicos.
- Apoyo técnico en la aprobación parlamentaria de las modificaciones del Convenio Bilateral con Países Bajos y del convenio suscrito con Rumania.
- Elaboración del Manual de seguridad y salud en el teletrabajo.
- Avances en las modificaciones a los DS N° 40 y N°54.
- Implementar Ley N° 21.309 que establece beneficios que indica para los afiliados y pensionados calificador como enfermos terminales, estableciendo una modalidad especial de pensión para este grupo. La Ley entró en vigencia el 1 de julio.

1. **Producto estratégico:** Diseño de estudios e investigaciones en materia de Seguridad Social. **Descripción:** Realización de estudios, análisis e investigaciones en materia de seguridad social, 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 y salud en el trabajo.

- Apoyar en la aprobación exitosa de la reforma de pensiones.
- Mejorar los mecanismos de información ciudadana a partir de la generación de visualizaciones de datos sobre el Pilar Solidario.
- Colaborar en la aprobación del proyecto de sala cuna universal.
- Presentación de resultados de la séptima ronda de la Encuesta de Protección Social (EPS).

1. **Producto estratégico:** Educación Previsional. **Descripción:** Consiste en promover y desarrollar estrategias de formación, sensibilización y difusión que permitan dar a conocer a la población el sistema de previsión social y facilitarles el ejercicio de sus derechos y deberes conforme a las políticas definidas en la materia.

- Con respecto al Fondo para la Educación Previsional (FEP):
  - A. Fortalecer la educación previsional en grupos de población que más lo requieran acorde a las directrices establecidas para el período.
  - B. Enfoque de Género e inclusión: Aportar permanentemente en disminuir la brecha 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.
  - C. Sello Regional: Fortalecer 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 que se desenvuelven.
- Metodologías de Educación No Tradicionales: Rescatar las diferentes metodologías innovativas y no tradicionales que existen en las iniciativas ejecutadas respecto a educación previsional para que se pongan a disposición de los usuarios o personas que requieran información previsional en un lenguaje simple, sencillo, objetivo, comprensible y pertinente a su condición sobre esta materia.
- Realización del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional en su versión 2021, adaptándose a los desafíos y limitaciones que trae consigo la pandemia, es decir, mantener las acciones de información, capacitación y de diálogo con la población, a través de metodologías y herramientas que se ajusten a los públicos y sus posibilidades de participación, especialmente desde la modalidad remota.
- Crear un portal educativo online de información y capacitación a distancia, una oferta educativa y de atención de diferentes perfiles y grupos objetivos. Esta plataforma debe incluir una oferta temática inicial de 4 cursos y 16 capsulas educativas para su puesta en marcha, las que deberían estar implementadas entre el 2do semestre del año 2021 y el primer semestre del año 2022. Este portal tendrá una orientación temática definida en los alcances del

sistema previsional chileno desde sus cuatro áreas de cobertura y se complementará a las acciones realizadas de manera directa por canales telemáticos y/o presenciales, estos últimos en la medida que las condiciones sanitarias lo permitan. Esta plataforma, busca ser una herramienta que dotará de mayor alcance a las actividades que se realizan en el marco del Plan Nacional de Educación Previsional y que se ajusta a los nuevos escenarios en materia de difusión y capacitación.

- Fortalecer las piezas gráficas y audiovisuales de apoyo, considerando las particularidades de los diferentes grupos objetivos a la hora de definir el mensaje y tipo de relato, estableciendo una estratégica comunicacional coherente con las diferentes necesidades de información, de acuerdo con rangos etarios e intereses de los diferentes públicos priorizados.
- Mantener e incrementar el alcance y cobertura de acciones dirigidas a población migrante, aplicando las recomendaciones y resultados de los procesos de consulta realizados durante el año 2019-2020, mejorando barreras idiomáticas y diferentes dificultades metodológicas que se presentaron en este grupo durante las intervenciones realizadas en los años anteriores.
- Realización de la campaña Trabajadoras de Casa Particular, tras la publicación de la ley 21.269 que beneficia desde el 1° de octubre del 2020 a un universo de aproximadamente 130 mil trabajadores/as de Casa Particular, en su mayoría mujeres. El beneficio se traduce en que se mantiene la indemnización a todo evento, pero la actual cotización, correspondiente a un 4,11% y que la realizan sus empleadores, se distribuirá en dos partes: una para el Seguro de Cesantía (2,2% para una cuenta individual y un 0,8% para el fondo de cesantía solidario) y 1,11% para indemnización a todo evento.
- Realización de campaña de difusión regional sobre Ley Sanna y Ley de Honorarios, con focalización exclusiva en medios escritos y radiales a lo largo del país, llegando a lugares y públicos a los que no siempre llega la información.
- Realización de campaña informativa relativa a los aumentos de los montos en el Pilar Solidario, que a enero del 2022 incorpora a todas las Pensiones Básicas Solidarias, las que habrán obtenido un incremento del 50% en sus pensiones.
- Realización de campaña informativa para ejecutarse en RRSS, radio, medios digitales y prensa regional de la Ley Sanna, a un año de la última implementación de patologías.
- Realización de campaña para informar sobre el XVI Concurso Fondo para la Educación Previsional, a través de la publicación en medios escritos nacionales y regionales.

1. **Producto estratégico:** Mecanismos de coordinación Sectorial e Intersectorial. **Descripción:** Planificación y coordinación de los planes y acciones de los servicios públicos vinculados al quehacer del servicio.



Velando por la sustentabilidad operativa de la institucionalidad previsional.

- Fortalecer la Red de canales de atención: Se espera reeditar la experiencia del trabajo en red con las instituciones relacionadas con el proceso de atención de usuarios en el marco de la Operación Renta de los trabajadores a honorarios para el periodo 2021. Para el año 2021, se planifica un encuentro de coordinación entre las unidades de atención de usuario del Servicio de Impuestos Internos, ChileAtiende-IPS y la Subsecretaría de Previsión Social.
- Convenios para derivaciones de usuarios y transferencias tecnológicas: Durante el año 2021 entrarán en operaciones los convenios de implementación de sistemas con los Ministerios Secretaría General de Gobierno y con Ministerio de Ciencias, Tecnologías e Innovación. Se programa para el 2021 la gestión de un nuevo Convenio de colaboración institucional con Servicio de Impuestos Internos.
- Mejorar el servicio de Contact Center: Se tiene programado, para 2021, un sistema dinámico e integrado con plataforma NUWAC y Contact Center para atender el periodo de alta demanda entre marzo y abril con Operación Renta y cotización de Honorarios y que nos permitirá contar con datos para generar, definir y mejorar la operación y reportabilidad de esta modalidad de trabajo. Como meta se propone mantener los niveles de servicios sobre el 20% de atenciones telefónicas, respecto del ingreso de consulta general de la Subsecretaría de Previsión Social.
- Mejoramiento de la Plataforma NUWAC: Se planifica para el año 2021, una serie de actualizaciones y mejoras a la plataforma, dentro de las que se destacan: mejoramiento del registro de casos, portal Ciudadano, firma electrónica avanzada, mejoramiento de los flujos de validación y respuesta, reportabilidad programada automática, alertas tempranas, sistematización del “dashboard”, entre otros.
- Consejo de la Sociedad Civil (COSOC): Continuar con las sesiones mensuales, realizar sinergias y trabajos conjuntos con los distintos COSOC del sector previsional. Crear e incentivar la descentralización con la representación de las organizaciones electas en las distintas regiones del país.
- Convenio Observatorio de Participación Ciudadana y no Discriminación: Continuar incentivando el conocimiento de las normativas de Participación Ciudadana en la gestión pública y la no discriminación, aumentando la cobertura en regiones a través de trabajo conjunto con SEREMIAS.
- Encuentros Ciudadanos Virtuales: Continuar con el fortalecimiento de los espacios participativos potenciando los mecanismos establecidos en la Ley 20.500, principalmente el de acceso a la información relevante acercando la información a todas las personas. Con lo anterior, se quiere continuar abriendo los espacios de diálogo y escucha a la ciudadanía acerca de los proyectos y normativas en todas las etapas de las políticas públicas en ámbitos de la seguridad y protección social. Se espera aumentar cobertura en 30% de participantes y proyección regional.

- 2do Foro Internacional de Seguridad Social: Interactuar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SPS y todos el ecosistemas públicos y privado con los organismos internacionales, invitar oficialmente a la OCDE, incorporar a las universidades nacionales y aumentar la Cobertura en un 50% de participante nacionales e internacionales.

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Identificación de la Institución	28
.Anexo 2: Recursos Humanos	32
.Anexo 3: Recursos Financieros	43
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	51
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	53
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	54
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	54
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	55
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	57
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	58
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	67
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	90
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	94

## Anexo 1: Identificación de la Institución

---

### a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

#### Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

D.F.L. N°25 de 1959, del Ministerio de Hacienda; Ley N° 20.255 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; D.F.L. N° 1, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

#### Misión Institucional

Contribuir a elevar la calidad de vida de la población a través del mejoramiento del Sistema Previsional Chileno y de la Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando para ello el desarrollo de estudios e investigaciones con la finalidad de elaborar políticas y planes en el ámbito de la seguridad social, garantizando la efectiva aplicación de derechos para todas y todos los habitantes del país, a través del dialogo social, educación previsional y participación ciudadana.

#### Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, y en la disminución de la informalidad.
2	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.
3	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.
4	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 sociedad moderna del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualificaciones, que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.
5	Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
6	Reformar y mejorar el Sistema Previsional, que permita a todas las chilenas y chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un sistema de protección social.
7	Generar un diálogo y colaboración permanente entre los distintos actores del mercado laboral.

## Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Mejorar el actual sistema previsional a través de estudios e investigaciones y con la creación de políticas públicas
2	Aumentar las acciones destinadas a mejorar la educación previsional, a través del Fondo de Educación Previsional y formación y difusión de estas materias.
3	Perfeccionar el actual sistema de seguridad y salud en el trabajo, a través de estudios e investigaciones y creación de políticas públicas y propuestas legislativas que perfeccionen el marco normativo en el área.
4	Perfeccionar el actual sistema de Seguro de Cesantía través de estudios e investigaciones y con la creación de políticas públicas
5	Mejorar el actual Sistema de Pensiones Solidarias a través de estudios e investigaciones y con la creación de políticas públicas y coordinación con el sector previsional.

## Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Elaboración y modificación de políticas públicas en materia de Seguridad Social	Creación y mejoramiento de la normativa legal, que permita perfeccionar el sistema de Seguridad Social.	1, 4
2	Diseño de estudios e investigaciones en materia de Seguridad Social	Realización de estudios ,análisis e investigaciones en materia de seguridad social, 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 y salud en el trabajo.	3
3	Educación Previsional	La Educación Previsional consiste en promover y desarrollar estrategias de formación, sensibilización y difusión que permitan dar a conocer a la población el sistema de previsión social y facilitarles el ejercicio de sus derechos y deberes conforme a las políticas definidas en la materia.	2
4	Mecanismos de coordinación Sectorial e Intersectorial	Planificación y coordinación de los planes y acciones de los servicios públicos vinculados al quehacer del servicio. Velando por la sustentabilidad operativa de la institucionalidad previsional.	5

## Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Trabajadores Afiliados a Sistema de las Administradoras de Fondos de Pensiones en la categoría de: Dependientes. Independientes y Afiliados Voluntarios.	10.805.734
2	Chilenos y chilenas residentes en países con los cuales Chile ha firmado convenios de seguridad social.	963.767
3	Pensionadas y Pensionados del Pilar Solidario	1.541.465
4	Trabajadores Independientes.	2.233.530

Nro.	Descripción	Cantidad
5	Ministro del Trabajo y Previsión Social; Instituciones del Sector (Superintendencia de Pensiones, Instituto de Seguridad Laboral, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social)	5

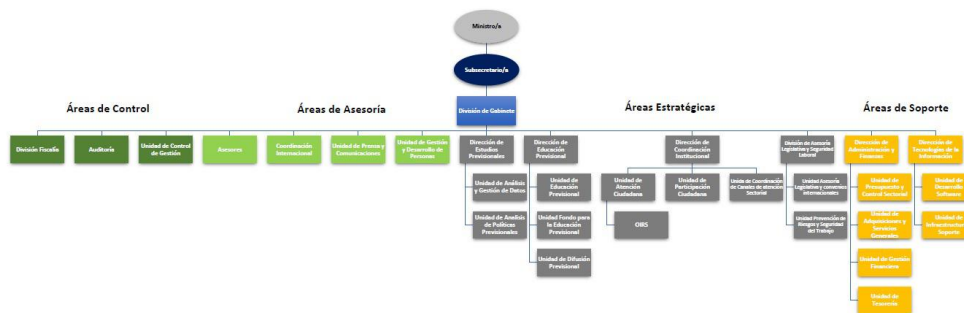
## b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



(\*):Tución financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

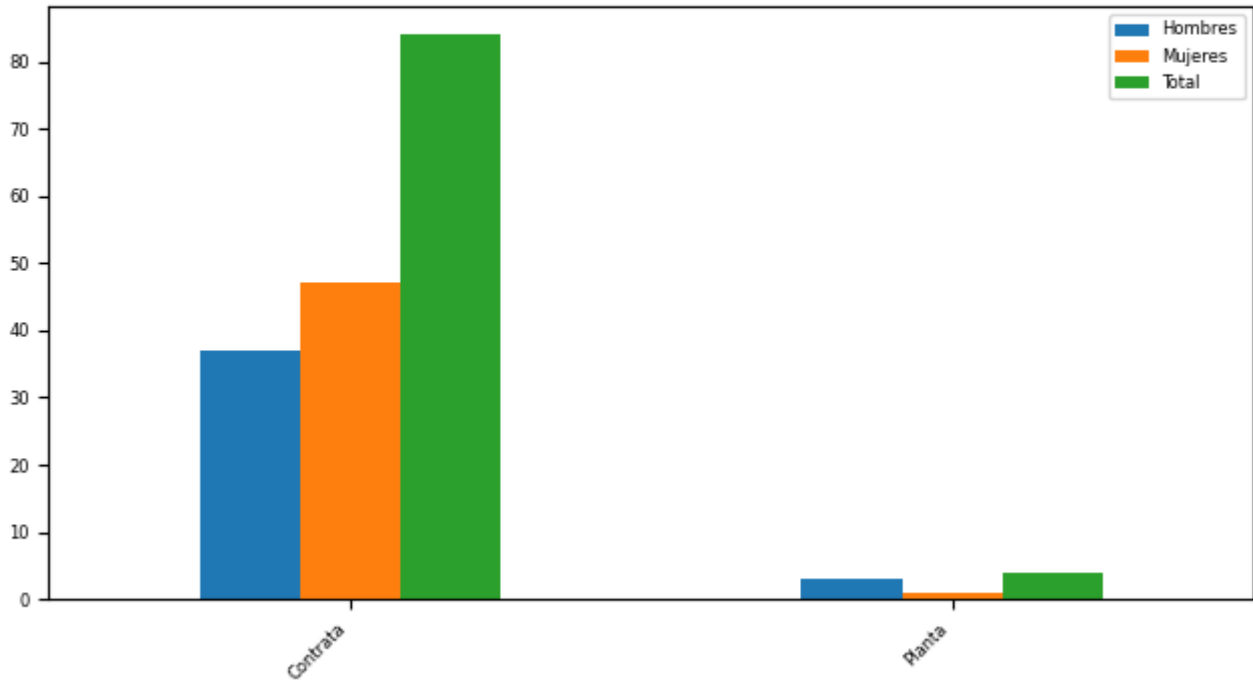


## c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario de Previsión Social	Pedro Pizarro Cañas
Jefe de Gabinete	Francisco Oxa Larrondo
Fiscal	Mónica Ferrer Rivas
Jefe División Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral	Pedro Contador Abraham
Jefa Dirección de Administración y Finanzas	Karen Astorga Villagra
Jefa Dirección de Educación Previsional	Catalina Dupré Serrano
Jefa Dirección de Estudios Previsionales	Karol Fernández Delgado
Jefe Dirección de Tecnologías de Información	Eduardo González Yáñez
Jefe Dirección de Coordinación Institucional	Manuel Llanos Gorichon

## Anexo 2: Recursos Humanos

### Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

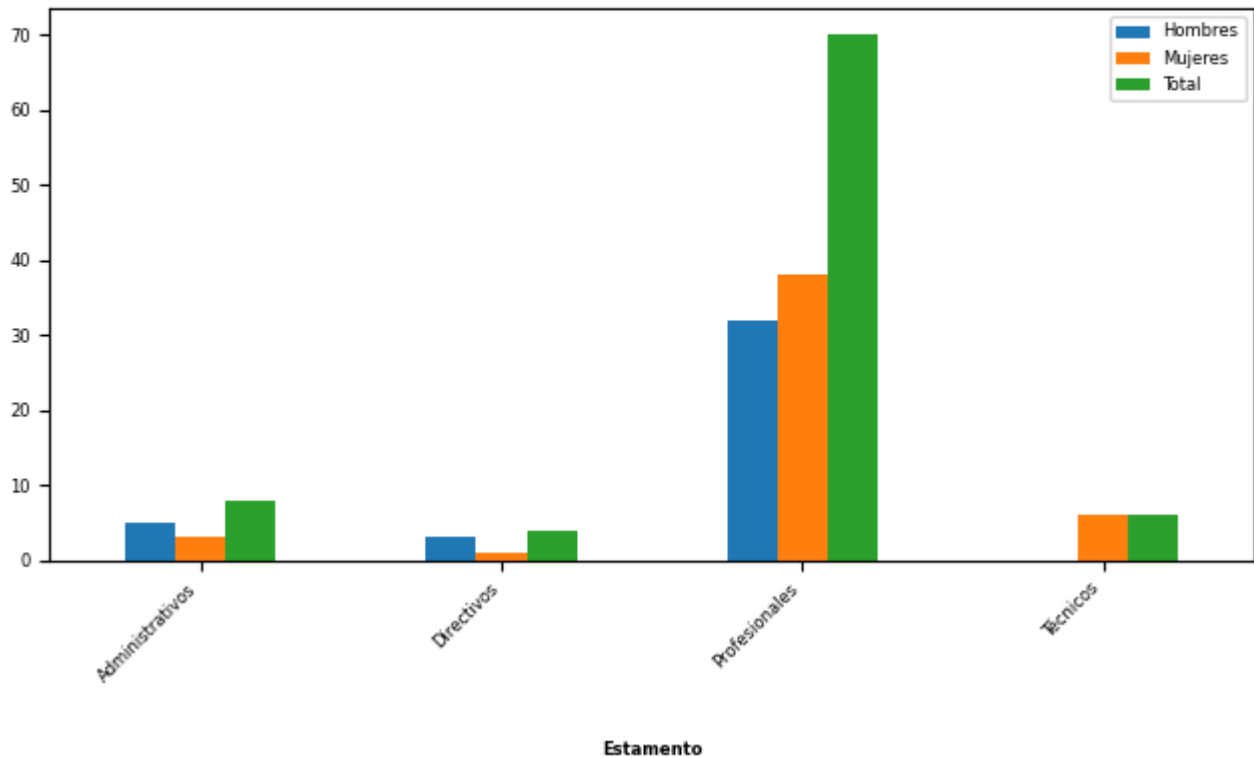


Tipo Contrato

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrata	47	97,92	37	92,5	84	95,45
Planta	1	2,08	3	7,5	4	4,55
Total	48		40		88	
Porcentaje	54,55		45,45			

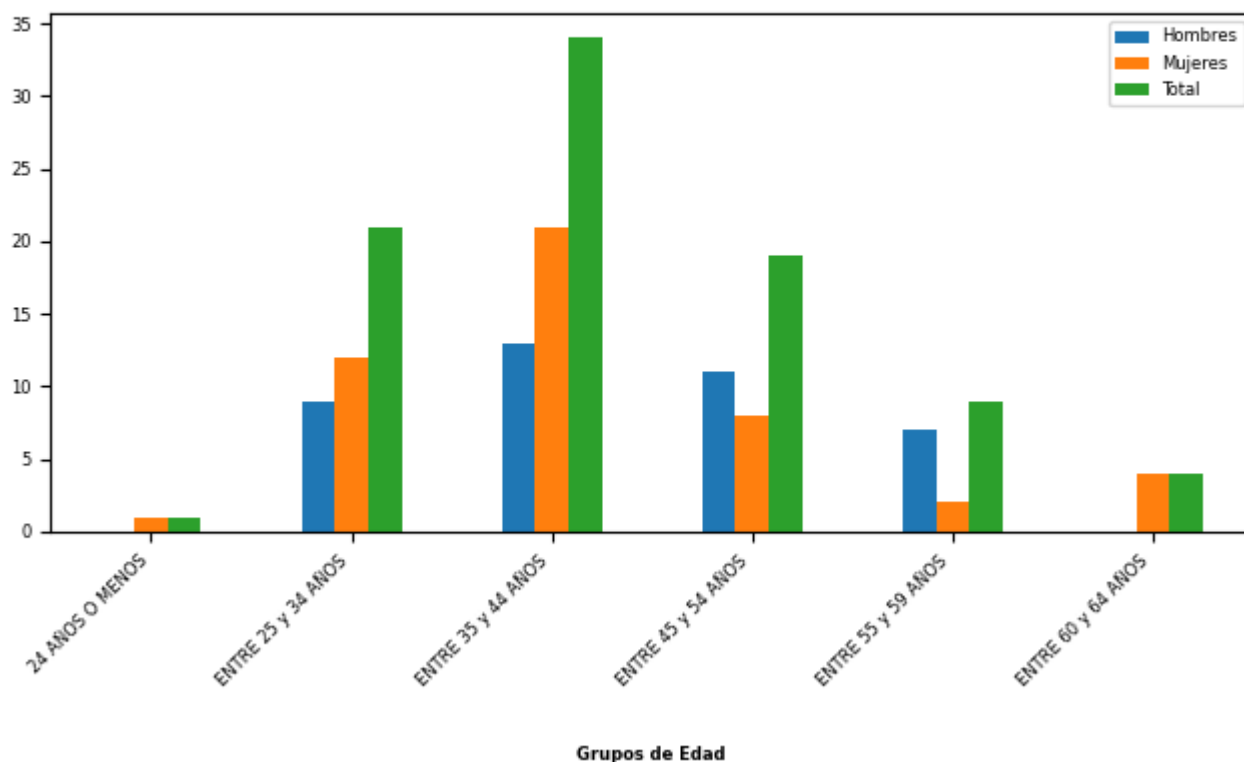


## Dotación efectiva año 2020, por Estamento (mujeres y hombres)



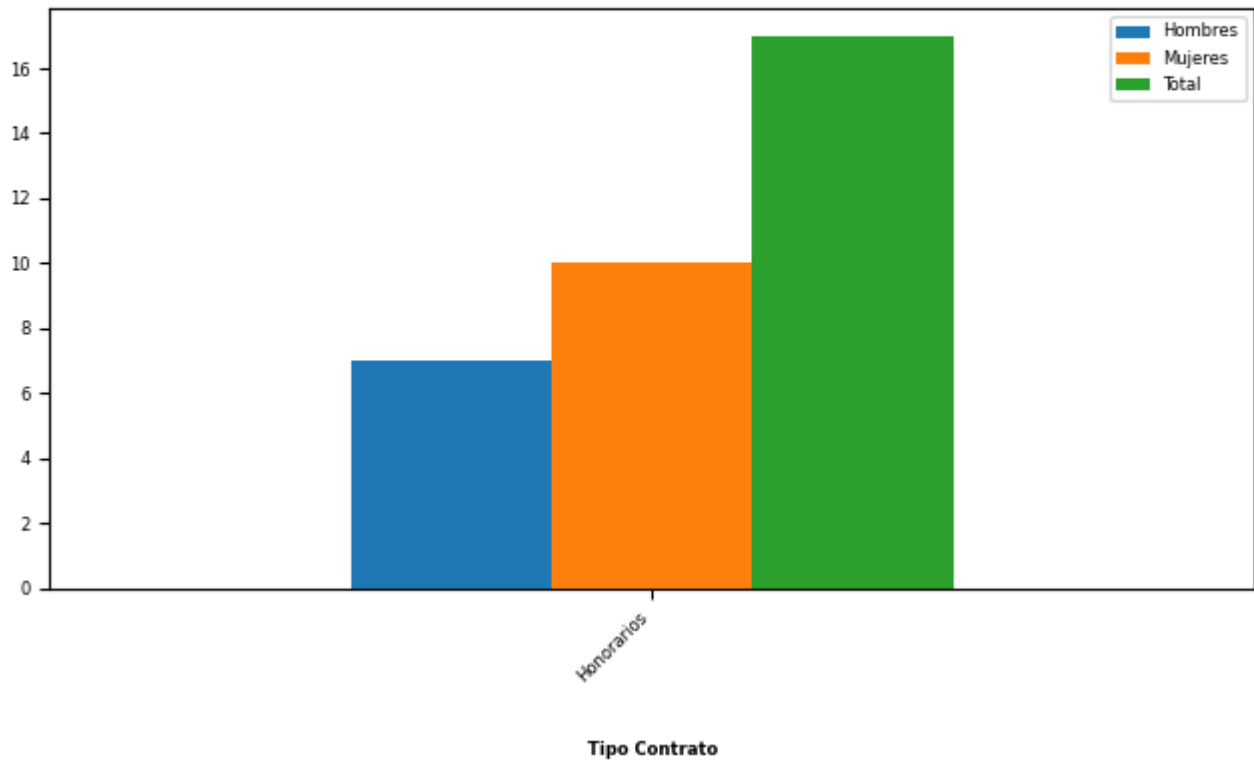
Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	3	6,25	5	12,5	8	9,09
Directivos	1	2,08	3	7,5	4	4,55
Profesionales	38	79,17	32	80,0	70	79,55
Técnicos	6	12,5	0	0	6	6,82
Total	48		40		88	
Porcentaje	54,55		45,45			

## Dotación Efectiva año 2020 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



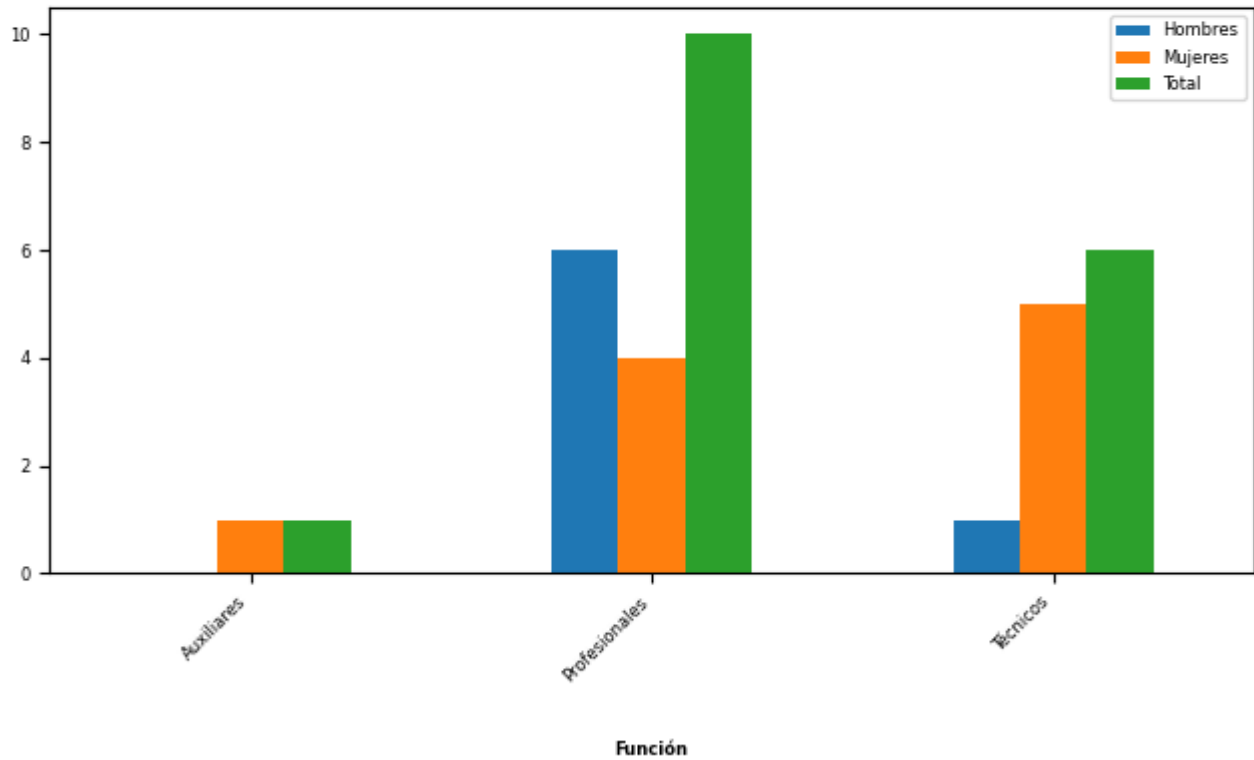
Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
24 AÑOS O MENOS	1	2,08	0	0	1	1,14
ENTRE 25 y 34 AÑOS	12	25,0	9	22,5	21	23,86
ENTRE 35 y 44 AÑOS	21	43,75	13	32,5	34	38,64
ENTRE 45 y 54 AÑOS	8	16,67	11	27,5	19	21,59
ENTRE 55 y 59 AÑOS	2	4,17	7	17,5	9	10,23
ENTRE 60 y 64 AÑOS	4	8,33	0	0	4	4,55
Total	48		40		88	
Porcentaje	54,55		45,45			

## Personal fuera de dotación año 2020 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)



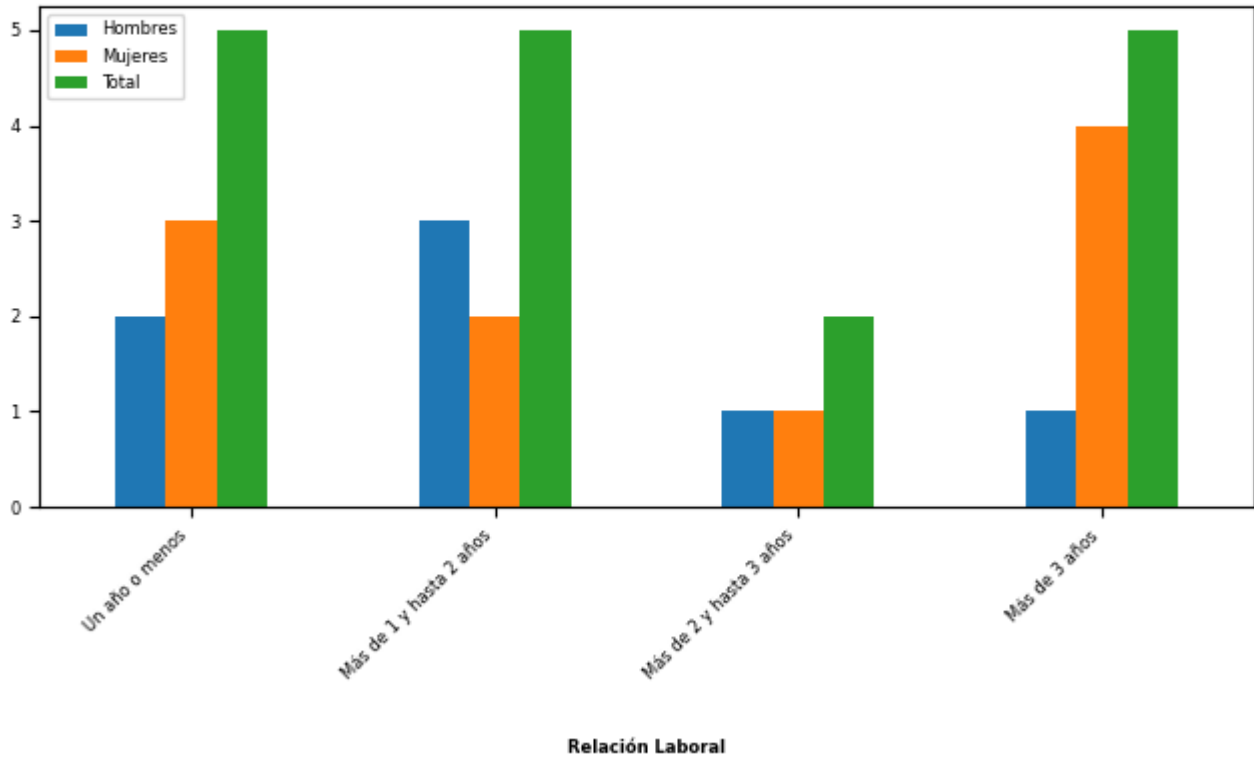
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Honorarios	10	100,0	7	100,0	17	100,0
Total	10		7		17	
Porcentaje	58,82		41,18			

## Personal a honorarios año 2020 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Auxiliares	1	10,0	0	0	1	5,88
Profesionales	4	40,0	6	85,71	10	58,82
Técnicos	5	50,0	1	14,29	6	35,29
Total	10		7		17	
Porcentaje	58,82		41,18			

## Personal a honorarios año 2020 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Un año o menos	3	30,0	2	28,57	5	29,41
Más de 1 y hasta 2 años	2	20,0	3	42,86	5	29,41
Más de 2 y hasta 3 años	1	10,0	1	14,29	2	11,76
Más de 3 años	4	40,0	1	14,29	5	29,41
Total	10		7		17	
Porcentaje	58,82		41,18			

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

#### 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	3	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	11	9
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	27%	0%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	3	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	3	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	%	100%	%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	21	12	9
(b) Total dotación efectiva año t	85	86	88
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	24,71%	13,95%	10,23%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	1	0
Otros retiros voluntarios año t	14	8	7
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	3	2

<b>Causales</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Total de ceses o retiros	21	12	9

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

<b>Variables</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	18	13	9
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	21	12	9
Porcentaje de recuperación (a/b)	85%	108%	100%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

### 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

<b>Variables</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	3	4	4
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

### 3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

<b>Variables</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	10	6	12
(b) Total Contratos efectivos año t	82	82	84
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	12,20%	7,32%	14,29%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

<b>Variables</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
(a) N° de funcionarios capacitados año t	71	93	83
(b) Total Dotación Efectiva año t	85	86	88
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	83,53%	108,14%	94,32%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2018	2019	2020
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	15.664	22.041	74.949
(b) Total de participantes capacitados año t	350	254	386
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	44,75	86,78	194,17

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	58	23	39
(Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,45%	4,35%	2,56%

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	85	86	88
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

## 5 Días no Trabajados

#### 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	10	46	54
(b) Total Dotación Efectiva año t	85	86	88
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,12	0,53	0,61



## 5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	3	50	18
(b) Total Dotación Efectiva año t	85	86	88
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,04	0,58	0,20

## 5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	17	10	7
(b) Total Dotación Efectiva año t	85	86	88
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,20	0,12	0,08

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	136	86	124
(b) Total Dotación Efectiva año t	85	86	88
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	1,60	1,00	1,41

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2018	2019	2020
Lista 1	62	72	75
Lista 2	1	1	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	63	73	77
(b) Total Dotación Efectiva año t	85	86	88
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	74,12%	84,88%	87,50%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2018	2019	2020
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	si	si	si

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2018	2019	2020
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	si	si	si

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	5	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	21	11	9
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	19,05%	45,45%	33,33%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	4	5	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	23	14	8
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	17,39%	35,71%	37,50%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	14	8	11
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	23	14	8
Porcentaje (a/b)	60%	57%	137%

## Anexo 3: Recursos Financieros

---

### a) Resultados de la Gestión Financiera

#### Cuadro 1: Ingresos y Gastos devengados año 2019 - 2020 (miles de pesos)

Denom.	Año 2019 M\$	Año 2020 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>7.197.483</b>	<b>5.175.183</b>	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	86.173	68.110	1
APORTE FISCAL	7.066.574	5.050.911	2
RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	44.736	56.162	3
<b>GASTOS</b>	<b>7.031.303</b>	<b>5.433.486</b>	
GASTOS EN PERSONAL	3.453.412	3.361.766	4
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.220.679	1.141.808	5
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	30.504	0	6
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.903.542	785.170	7
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	386.427	118.608	8
SERVICIO DE LA DEUDA	36.739	26.134	9
<b>RESULTADO</b>	<b>166.180</b>	<b>-258.303</b>	<b>10</b>

#### Notas:

1: n/a

2: n/a

3: n/a

4: n/a

5: n/a

6: n/a

7: n/a

8: n/a

9: n/a

10: El resultado del año 2020 se debe a que se realizaron más gastos que los ingresos percibidos durante el año, esto se debe a que se solicitó menor aporte fiscal por los saldos bancarios de arrastre correspondientes al año 2019.

## b) Comportamiento Presupuestario año 2020

### Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 01 (miles de pesos)

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			<b>INGRESOS</b>	<b>7.072.548</b>	<b>5.590.663</b>	<b>5.175.183</b>	<b>415.480</b>	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	34.765	66.273	68.110	-1.837	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	34.765	60.761	64.700	-3.939	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	0	1.877	875	1.002	
	99		Otros	0	3.635	2.535	1.100	
9			APORTE FISCAL	7.037.783	5.501.344	5.050.911	450.433	
	01		Libre	7.037.783	5.501.344	5.050.911	450.433	
12			RECUPERACIÓN DE PRÉSTAMOS	0	23.046	56.162	-33.116	
	10		Ingresos por Percibir	0	23.046	56.162	-33.116	
			<b>GASTOS</b>	<b>7.073.048</b>	<b>5.617.298</b>	<b>5.433.486</b>	<b>183.812</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	3.329.235	3.401.885	3.361.766	40.119	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.733.635	1.169.642	1.141.808	27.834	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.841.868	850.069	785.170	64.899	
	01		Al Sector Privado	1.570.876	800.000	740.233	59.767	
		002	Fondo para la Educación Previsional	1.570.876	800.000	740.233	59.767	1
	03		A Otras Entidades Públicas	251.277	0	0	0	
		001	Fondo para la Educación Previsional	251.277	0	0	0	2
	07		A Organismos Internacionales	19.715	50.069	44.937	5.132	
		001	A Organismos Internacionales	19.715	50.069	44.937	5.132	3
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	167.810	169.567	118.608	50.959	
	04		Mobiliario y Otros	1.436	6.436	6.303	133	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
	05		Máquinas y Equipos	58.681	25.338	3.840	21.498	
	06		Equipos Informáticos	21.997	62.997	60.540	2.457	
	07		Programas Informáticos	85.696	74.796	47.925	26.871	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	500	26.135	26.134	1	
	07		Deuda Flotante	500	26.135	26.134	1	

Notas:

1:El presupuesto no ejecutado corresponde a la liberación de recursos producto de un proyecto FEP adjudicado que posteriormente no pudo contratar.

2:n/a

3:n/a

### c) Indicadores Financieros

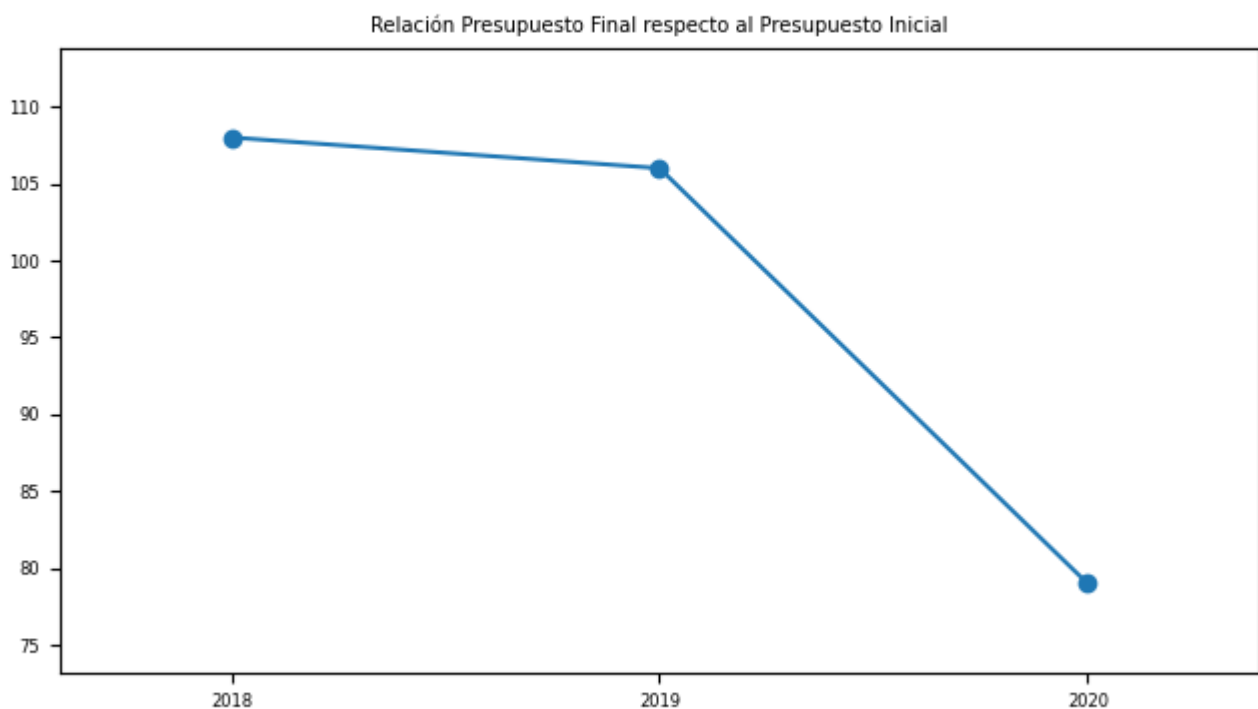
#### Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

**Indicador:** Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

**Fórmula:**  $(\text{Presupuesto Final} / \text{Presupuesto Inicial}) * 100$

**Unidad de medida:** %

2018	2019	2020
108,6	106,7	79,42

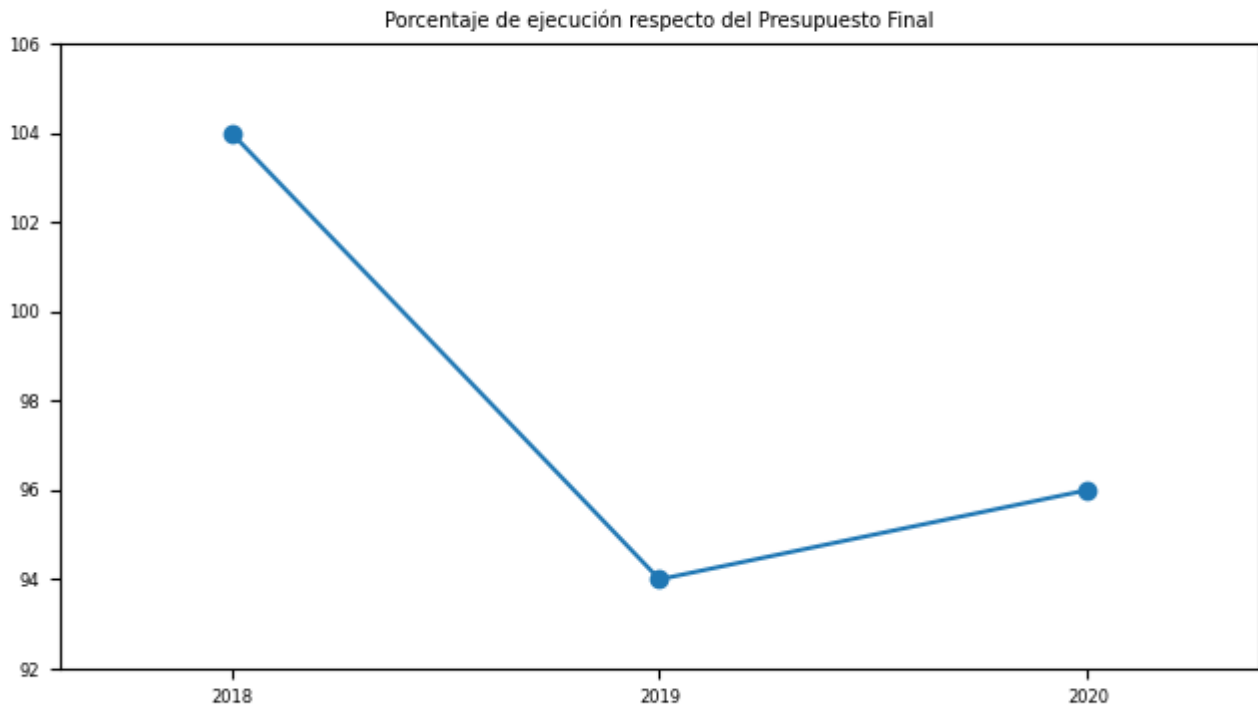


**Indicador:** Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

**Fórmula:**  $(\text{Gastos devengados} / \text{Presupuesto Final}) * 100$

**Unidad de medida:** % La ejecución de los recursos está dentro de lo esperado de cada año.

2018	2019	2020
104,19	94,86	96,73



## d) Cumplimiento Líneas Programáticas o Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos (miles de \$)

### Cuadro 4: Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2020 (miles de pesos)

Denom.	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Estudio de Trabajo de Campo, Proceso de Supervisión, Validación, Codificación y Entrega de Resultados de la VII Ronda de la Encuesta de Protección Social. (Glosa)	301	202	202	Con motivo de la emergencia de salud Covid_19, no se pudo llevar a cabo las encuestas en forma presencial, lo que se debió poner término anticipado al suscrito en el 2019 con la empresa IPSOS CHILE SPA. Considerando el rol clave y estratégico de la EPS en materias de decisiones de políticas públicas y dadas las condiciones sanitarias del país. Se estimó necesario una contratación directa con la misma empresa para realizar el levantamiento de encuestas telefónicas a través de un nuevo proyecto que permita una implementación eficiente y rápida de la continuidad de la encuesta y concluir la elaboración de los productos estadísticos faltantes. Cabe señalar, que el monto ejecutado fue menor al establecido en el contrato, ya que se realizaron menos encuestas adicionales que las programadas originalmente.
Estudios requeridos por el Consejo Consultivo y/o la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones (Glosa); 1) "Análisis crítico y propuestas a las exigencias establecidas para aplicar requisito de focalización del Sistema de Pensiones Solidarias; 2) "Estrategias que permitan resguardar/ mantener la situación previsional de los pensionados y trabajadores ante eventos de emergencias y/o catástrofes".	61	49	49	Los dos estudios fueron ejecutados presupuestariamente en un 100%.
Estudios requeridos por el Consejo Consultivo y/o Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Servicio de Diseño de Herramientas para la Gestión de la empresa de Prevención de Riesgos Laborales a Vehículos Motorizados).	51	29	29	El servicio fue ejecutado presupuestariamente en un 100%.
Inversión Fondo Educación Previsional - FEP	1	740	740	La variación del presupuesto inicial y el final corresponde a los ajustes fiscales, que se vio afectado en la menor adjudicación de proyectos FEP.



Denom.	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
Campañas de Difusión de Materias Previsionales.	370	370	370	Incluye las siguientes campañas;1) Ley que obliga a cotizar en el sistema de pensiones a los trabajadores independientes; 2) Licencia Médica Preventiva Parental; 3) Difusión Educación Digital para Adultos Mayores; 4) Actualización de contenidos y posterior campaña de lanzamiento masivo de la landing de educación previsional <a href="http://www.quepasasi.cl">www.quepasasi.cl</a> ; 5) Seguro de Cesantía de Trabajadora de casa particular y 6) Nuevo 10%.

## **e) Inversiones**

### **Cuadro 5: Comportamiento Presupuestario de las Inversiones año 2020 (miles de \$)**

No aplica

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

---

### Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2020: 63,8%

#### Educación Previsional

Porcentaje de asistentes a las charlas de educación y/o capacitación con nota promedio igual o superior a 5, del Plan Nacional de Educación Previsional.

**Fórmula de cálculo:** (Número de asistentes a charlas de educación y/o capacitación con nota promedio igual o superior a 5 en conocimiento previsional en el año t/Número de asistentes a charlas de educación y/o capacitación que responden la encuesta de conocimiento previsional en el año t)\*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	93,0%	95,0%	89,0%	85,0%	93,0%	91,4%
Número de asistentes a charlas de educación y/o capacitación con nota promedio igual o superior a 5 en conocimiento previsional en el año t	1.232	2.111	1.834	596	1.395	
Número de asistentes a charlas de educación y/o capacitación que responden la encuesta de conocimiento previsional en el año t	1.325	2.230	2.052	700	1.500	

## Mecanismos de coordinación Sectorial e Intersectorial

Porcentaje de respuestas directas realizadas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles.

**Fórmula de cálculo:** (Número de respuestas directas realizadas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles/Número total de respuestas directas realizadas)\*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	100,0%	83,0%	100,0%	98,0%	96,0%	100,0%
Número de respuestas directas realizadas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles	699	1.089	3.317	6.774	960	
Número total de respuestas directas realizadas	700	1.310	3.327	6.901	1.000	

## Educación Previsional

Porcentaje de beneficiarios directos de los proyectos de formación del Fondo para la Educación Previsional que egresan exitosamente

**Fórmula de cálculo:** (Número de beneficiarios directos de los proyectos ejecutados por el Fondo para la Educación Previsional del año t, atendidos a través del ámbito de formación que obtienen nota igual o superior a 5.0 en el test de conocimiento en el año t/Número total de beneficiarios directos que egresan del ámbito de formación en el año t)\*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	99,0%	0,0%	93,0%	0,0%	90,0%	0,0%
Número de beneficiarios directos de los proyectos ejecutados por el Fondo para la Educación Previsional del año t, atendidos a través del ámbito de formación que obtienen nota igual o superior a 5.0 en el test de conocimiento en el año t	1.195	0	5.539	0	900	
Número total de beneficiarios directos que egresan del ámbito de formación en el año t	1.208	0	5.945	0	1.000	

## **Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022**

---

<b>Año</b>	<b>Iniciativa</b>	<b>Estado de Avance</b>
2020	Reforma a la Ley de Pensiones (Boletín 12.212-13)	En Tramitación

**Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas  
(2019-2020)**

---

No aplica

**Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los  
Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas**

---

No aplica

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

### Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2020

Ministerio	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	Partida Presupuestaria	15
Servicio	SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL	Capitulo Presupuestario	3
Dotación	88		

### Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	2	35	33,71
2.- Eficiencia Institucional	3	25	24,35
3.- Calidad de Servicio	3	40	40,0
Total	8	100	98,06

### Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					35%	33,71%
1	Porcentaje de asistentes a las charlas de educación y/o capacitación con nota promedio igual o superior a 5, del Plan Nacional de Educación Previsional.	93 %	85.00 % (596 /700 )*100	91.40 %	15	13,71
2	Porcentaje de medidas para la igualdad de género en el año t implementadas de las seleccionadas del Programa de Trabajo anual en el año t	100 %	100.00 % (4 /4 )*100	100.00 %	20	20,0
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					25%	24,35%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
3	Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t	Medir	66.29 % (1260416.00 / 1901445.00)*100	Cumple	15	15,0
4	Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	14,00 %	16.09 % (874316.00 / 5433486.00)*100	87.01 %	5	4,35
5	Índice de eficiencia energética.	Medir	96.13 kWh/m2 756238.97 / 7867.00	Cumple	5	5,0
<b>Objetivo 3: Calidad de los Servicios</b>					<b>40%</b>	<b>40,0%</b>
6	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	100,00 %	100.00 % (238.00 / 238.00)*100	100.00 %	15	15,0
7	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	100,00 %	100.00 % (2.00 / 2.00)*100	100.00 %	10	10,0
8	Tiempo promedio de trámites finalizados	7,00 días	3.36 días 23459.00 / 6990.00	208.33 %	15	15,0
<b>Porcentaje de Cumplimiento Global</b>					<b>98,06%</b>	
<b>Porcentaje de incremento por desempeño institucional</b>					<b>7,6% (100% del Bono)</b>	

La Subsecretaría de Previsión Social cumple un 98,06% pues presenta cumplimientos parciales de las metas de los indicadores **Asistentes que aprueban los cursos del Plan Nacional de Educación Previsional** y **Ejecución presupuestaria en el mes de Diciembre del año t**.



## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020

---

**Cuadro 11**

Año	Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
2018	5	16,0	6,0	99,62	98,623
2019	5	15,0	7,0	99,92	111,722
2020	5	16,0	6,0	99,74	122,985

## Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020

---

### Medidas

Medidas	Resultados 2020
i. Diagnóstico institucional de género.	
ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género.	No aplica.

iii. Política institucional de gestión de personas con perspectiva de género.

Durante el año 2020 se elaboró un diagnóstico de Gestión y Desarrollo de Personas con enfoque de género, documento en el cuál se informaron los siguientes temas: 1. Dotación de personal: Respecto del porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en la SPS, y dado los períodos de estudio (2018 - 2020), es posible decir que la Subsecretaría ha avanzado hacia un grado importante de paridad de género en términos de sus contrataciones y dotación, generando así mayor igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres para asumir cargos ya sean de carácter general como directivos. a) Cargos directivos ejercidos por hombres y mujeres: En términos generales, la Subsecretaría cuenta un cierto grado de paridad en cuanto a los cargos directivos, la que se devela en la comparación de los años estudiados. En ambas circunstancias, hemos sido liderados tanto por mujeres como por hombres. La diferencia se genera principalmente hacia el año 2019, en el cual el movimiento de jefaturas en favor de los varones supera en un 18% en relación con las mujeres. b) Grados de las jefaturas entre el periodo 2020: Con respecto a la distribución de grados, existen diferencias a favor de los trabajadores, sin embargo, algunos de estos casos se deben a antigüedad en el cargo, mayor grado de responsabilidad, entre otras variables. Sin embargo, existe la intención del Servicio de equiparar los grados de acuerdo a los cargos, en base a la disponibilidad presupuestaria. 2. Actividades de capacitación: Si revisamos y contrastamos la realidad de la participación en actividades de capacitación, para los años 2018 y 2020 se logra una mayor igualdad en cuanto a la participación femenina como masculina. El año 2019, en cambio el nivel de participación femenina en jornadas de capacitación es superior a la de los hombres. Cabe mencionar que la Subsecretaría procura conscientemente abrir posibilidades de capacitación igualitarias, y de carácter técnico, concentrándose en los requerimientos sin hacer distinción por sexo. Un aspecto favorable y como buena práctica laboral las actividades de capacitación institucional son realizadas dentro del horario laboral, permitiendo así las posibilidades de asistentes a actividades, no afectando otras responsabilidades o actividades que demanden su presencia fuera del horario laboral. 3. Conciliación laboral y calidad de vida: la Subsecretaría otorga estos permisos tanto al personal de planta, contrata y a las funcionarias que se encuentran contratadas en calidad de honorarios, cuando se establece este derecho en los respectivos convenios, respetándose estos derechos para las madres trabajadoras en un 100% de los casos. Se evidencia que durante el período estudiado el 100% de los permisos paternos han sido autorizados por la autoridad competente, promoviendo de esta forma la conciliación entre trabajo y familia e incentivando también la corresponsabilidad social y el rol del padre en las responsabilidades familiares. De acuerdo con la normativa vigente, el padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un/a hijo/a, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el

iv. Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género.

Durante el año 2020 se desarrollaron una serie de acciones para implementar el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, las que se detallan a continuación: 1. Implementación del procedimiento sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual: a) El 10 de marzo del año 2020 se realizó la charla en materia del “Procedimiento de detección, denuncia, investigación y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual” a la cual asistieron a 59 funcionarios/as de la Subsecretaría de Previsión Social. b) El procedimiento de detección, denuncia, investigación y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso fue publicado en intranet institucional en el mes de febrero. c) El día 26 de agosto fue enviado por correo electrónico un recordatorio sobre algunos términos relevantes del procedimiento, información sobre los receptores de denuncia y un link con más información, el que contiene: 1) Plan Preventivo de Ambientes Laborales y Calidad de Vida. 2) Procedimiento. 3) Formulario de Denuncia. 4) Presentación sobre el procedimiento de detección, denuncia, investigación y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso. 2. Implementación de un plan de prevención de estas conductas: a) Bajo la consigna de “Te propongo un Buen Trato”, durante los meses de agosto y septiembre de 2020 se envió por correo electrónico a cada funcionario/a ejemplos de conductas abusivas para su reconocimiento, toda vez que dado el contexto COVID-19, se inviabilizó la posibilidad de generar encuentros con los/as funcionarios/as. b) Además, Dentro del proceso de inducción institucional del año 2020 se ha implementado la temática relacionada con la entrega del Procedimiento sobre Detección, Denuncia, Investigación y Sanción del MALS a todas las personas que ingresan a la Subsecretaría de Previsión Social. c) El día 26 de agosto fue enviado por correo electrónico información sobre el procedimiento (resumen sobre maltrato laboral y conductas de tipo maltrato laboral), además, se detallaron los receptores de denuncia. d) En intranet institucional, se encuentra publicado el procedimiento de detección, denuncia, investigación y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso fue publicado en intranet institucional. En la página 13, se informan las personas receptoras de denuncias. 3. Diseñar e implementar un plan de seguimiento y monitoreo que permita generar las mejoras al procedimiento: a) En el primer trimestre de 2020 se genera una planilla de seguimiento y control de denuncias la que a la fecha de cierre del presente informe no ha sido utilizada, pues durante el período no se han reportado casos de violencia organizacional relacionados con el maltrato, acoso laboral o acoso sexual. b) Se realizó encuesta aplicada de conocimientos para quienes participaron de la Charla Difusión del Procedimiento para la identificación de conductas de Tipo Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual y que corresponde a un universo de 59 personas. Esta encuesta fue aplicada a la totalidad de los y las participantes y tuvo un retorno de 20 encuestas respondidas. Este instrumento constó de 3 consultas respecto del significado conceptual de conductas de Tipo Maltrato, de tipo Acoso Sexual y de Acoso Laboral el cual fue respondido a través de alternativas. 4. Evaluar anual de resultados: Independiente de la situación país, debido a la emergencia sanitaria por el virus

Medidas	Resultados 2020
v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico.	No aplica.
vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).	<p>La capacitación “Género y Políticas Públicas” fue incorporado en el Plan Anual de Capacitación del año 2020, aprobado mediante R.E. N° 363, del 25 de febrero de 2020 y modificado mediante R.E. N° 713, del 05 de agosto de 2020. La capacitación denominada “Género en Políticas Públicas” estuvo enfocada en apoyar los procesos de formación interna de las Jefaturas de Unidad de la Subsecretaría de Previsión Social. Esta actividad fue desarrollada por la empresa de capacitación Quality &amp; Improvement. El objetivo principal fue Entregar las herramientas necesarias para incorporar y promover el Enfoque de Género en el diseño político, programas y acciones, tanto en sus ejercicios laborales como en sus vidas personales. Esta actividad tuvo una duración de 24 horas y fue realizada entre el 07 de octubre al 07 de noviembre de 2020, en formato e-learning. En ella participaron 11 de las 20 jefaturas de Unidad del Servicio, es decir, el 55%. La modalidad e-learning del curso contempló el uso de la plataforma MOODLE con horario continuo de uso. El participante fue guiado de medios audiovisuales bajo la norma SCORM, el cual obligó al alumno a revisar todo el contenido del curso para poder avanzar a la siguiente unidad. La plataforma incorporó una serie de presentaciones, algunas con animaciones y locución, videos, además de lectura complementaria, lo que estuvo disponible por un mes para que los y las participantes pudieran adecuar sus tiempos de estudio, de acuerdo con la disponibilidad de cada persona. Finalmente, el curso contempló una evaluación, la que requería de una nota mínima de un 4.0 para aprobar. Para acceder a la evaluación final, se requirió que el participante haya visto y desarrollado todo el material.</p>

vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.

Con el objetivo de visibilizar a la mujer respecto a los hombres, utilizando lenguaje e imágenes no sexistas y sin estereotipos de género en las piezas comunicacionales y de difusión, la Subsecretaría realizó dos acciones: 1) Realización de dos campañas comunicacionales con enfoque de género. 2) Realización de material educativo y de seguridad social con enfoque de género, utilizado en el Plan Nacional de Educación Previsional. 1) Campañas comunicacionales: Durante el año 2020, se realizaron dos campañas dirigidas a la ciudadanía con perspectiva de género, las que se detallan a continuación. a) Campaña Ley Sanna: durante el mes de febrero se realizó la campaña comunicacional en el marco de la Ley Sanna, que comenzó a regir en febrero de 2018, el año 2020 termina de sumar las dos últimas implementaciones: a partir del 1 de enero de 2020, incorpora la cobertura de subsidio por licencia médica para padres de niños (as) en fase o estado terminal. Y desde el 1 de diciembre de 2020, se agrega la cobertura de subsidio por licencia a padres de niños (as) víctimas de accidentes graves. Lo importante de esta Ley, es que la licencia puede ser utilizada tanto como por las madres o los padres. La Subsecretaría de Previsión Social se enfocó durante el mes de febrero a informar, por un lado, la nueva cobertura y por otro un balance de los dos años de implementación de la ley, así como los desafíos a seguir. Para ello, las autoridades ministeriales se reunieron con organizaciones relacionadas a los alcances de la ley, se realizó además un punto de prensa en un centro oncológico con la participación de la Ministra del Trabajo, de SEGEGOB, Subsecretario de Previsión Social, el Superintendente de Seguridad Social y parlamentarios. b) Campaña “Si eres honorario, conoce tus beneficios y tipos de cobertura: total o parcial”: Previo a la Operación Renta 2020 se llevó a cabo la Campaña “Si eres honorario, conoce tus beneficios y tipos de cobertura: total o parcial” de impacto masivo que continúa con la misión de generar educación previsional sobre cómo opera la ley 21.133, también conocida como Ley de Honorarios, que obliga a cotizar a los trabajadores independientes a honorarios en el sistema de Seguridad Social, a través de la Operación Renta en abril de cada año. La campaña se desarrolló entre el lunes 2 al miércoles 31 de marzo en: televisión abierta, radios, prensa escrita, todo a nivel regional y nacional. Así también en medios digitales e incluyó material gráficas para prensa, redes sociales (Facebook, Instagram, Youtube), medios digitales e impresos, spot publicitario y frases radiales para dichos medios. 2) Material educativo y de seguridad social con enfoque de género: En conformidad con el trabajo desarrollado en años anteriores, la Unidad de Educación Previsional, definió para el periodo 2020 que, la totalidad de sus acciones educativas “Charlas” integrarán el desarrollo de contenidos, imágenes y lenguaje con enfoque de género, destacando específicamente las particularidades de mujeres y hombres respecto al sistema previsional chileno. Para dar cumplimiento a este compromiso, se estableció para la totalidad de acciones educativas, el desarrollo de láminas en formato Power Point, en apoyo a las relatorías, guiando la exposición de contenidos referidos a: las principales brechas de género existentes, los factores de incidencia en el cálculo de las pensiones y los beneficios e instrumentos diseñados para dar respuesta a los distintos

Con respecto a esta medida, se realizaron dos acciones en materia del Fondo para la Educación Previsional y una con respecto a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1) Informe Fondo para la Educación Previsional con enfoque de género: El se realizó con los antecedentes de los convenios suscritos entre la Subsecretaría y los adjudicatarios del XV Concurso. En este informe se detallan los datos administrativos del fondo: A) Entidades ejecutoras y representación legal por sexo. B) Conformación de los equipos de trabajo (Coordinador/a del proyecto, encargado/a de cuentas, profesionales y técnicos, coordinación de los proyectos desagregados por sexo, equipos de trabajo desagregados por sexo). C) Beneficiarios del proyecto. En base a estas temáticas, se pudo concluir lo siguiente: a) Del total de 16 ejecutores, el 87,5% de los representantes legales son hombres (14) y el 12,5% son mujeres (2). b) El 56,25% de los proyectos son liderados por mujeres (9) en el cargo de Coordinador/a y el 43,75% por hombres (7). c) Con respecto a la conformación de los equipos de trabajo, se observa una menor participación de mujeres, con un 43% (43), frente a un 57% de hombres (57). d) Dentro de la conformación de los equipos de trabajo, el cargo con mayor número de mujeres fue el de periodistas y el cargo con mayor número de hombres fue el de asesores previsionales. e) El total de beneficiarios formulados es de 7.627.777, dentro de los cuales, el 52% corresponde a mujeres, y el 48% a hombres; 3.912.333 y 3.616.444 respectivamente. 2) Informe de avance del estado de cumplimiento de la perspectiva de género en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: La PNSST establece principios, propone objetivos y asume compromisos de los organismos públicos y de las organizaciones de los trabajadores y empleadores (dada la participación tripartita en su creación, diseño y establecimiento), y donde la promoción de la perspectiva de género es uno de los objetivos estratégicos, lo que se concreta en una serie de actividades, con nivel de implementación nacional y regional, siendo las actividades establecidas en el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: 1) Implementar programa de asistencia técnica a las empresas para incorporar la perspectiva de género en sus reglamentos internos y en sus evaluaciones de riesgos. 2) Identificar brechas de género en la normativa de SST y generar propuesta de mejoramiento. 3) Implementar un programa de promoción para la participación de mujeres en los comités paritarios. 4) Incorporar en la normativa que regula los Comités Paritarios criterios de paridad de género. Durante el año 2020 no hemos podido avanzar en los aspectos señalados en el punto 1, debido a las circunstancias especiales de pandemia COVID 19, que nos encontramos desde mediados de marzo 2020, por lo que no se agendaron reuniones de trabajo de la Comisión Técnica del Comité de Ministros. En cuanto al compromiso N° 2, cabe hacer referencia al proyecto de ley de reformas a la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al Código del Trabajo, para establecer un nuevo estatuto marco para la gestión de la prevención de los riesgos laborales, el cual se estuvo trabajando como División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral, durante el mes de mayo de 2020 y donde uno de los elementos que se tuvieron presentes fue incorporar la perspectiva de género. Esta

ix. Legislación/normativa con perspectiva de género.

No aplica.



En este compromiso, se realizaron dos estudios:

- 1) Estudio con enfoque de género: Estrategias que permitan resguardar la situación previsional de los pensionados y trabajadores ante eventos de emergencia y
- 2) Género y Sistema Previsional: Determinantes de las brechas de género en el sistema de Pensiones de vejez chileno.

1) Estudio con enfoque de género: Estrategias que permitan resguardar la situación previsional de los pensionados y trabajadores ante eventos de emergencia. La crisis del COVID-19 ha tenido impactos relevantes en el mundo, incluyendo una caída en el crecimiento del mundial PIB que no se había observado hace décadas y grandes incrementos en las tasas de desempleo de los diferentes países. Esto ha llevado a las autoridades a generar grandes planes de estímulo fiscal, incluyendo transferencias, y estímulos monetarios para amortiguar parte de esta caída. A pesar de estos esfuerzos, hubo caídas significativas en el precio de los activos financieros, con su consecuente impacto en el valor de los fondos de pensiones. El estudio realiza el análisis de

- 1) Fondos de Pensiones.
- 2) Procedimientos.
- 3) Cambios normativos.
- 4) Pérdida de beneficios y demandas sociales.

En el capítulo 1 se describen las principales características del sistema de pensiones de Chile. En el capítulo 2 se detalla los impactos que han tenido las crisis financieras sobre los fondos de pensiones de Chile. En el capítulo 3 se analizan algunas propuestas de modificación a las políticas de inversión. Tomando los principales hallazgos de los capítulos anteriores, en el capítulo 4 se entregan recomendaciones para resguardar el valor de los fondos de pensiones en períodos de crisis. En el capítulo 5 se analizan los cambios normativos realizados en Chile producto de la crisis del COVID-19. Por otro lado, las crisis sanitarias pueden generar también problemas de acceso a los beneficios, lo cual es analizado en el capítulo 6. Para concluir, en el capítulo 7 se incluye la pérdida de beneficios y demandas sociales derivadas de esta situación.

- 2) Género y Sistema Previsional: Determinantes de las brechas de género en el sistema de Pensiones de vejez chileno. De acuerdo con la información reportada por la Superintendencia de Pensiones (SP) durante junio de 2020 el promedio de pensión autofinanciada de los pensionados de vejez fue de \$220.675. Sin embargo, las pensiones recibidas por las mujeres son sustantivamente inferiores a aquellas percibidas por los hombres. En dicho periodo, el promedio de pensión autofinanciada de las pensionadas mujeres fue de \$179.640, mientras que en el caso de los pensionados hombres fue de un promedio de \$274.338. Así, para los pensionados en ese mes, la pensión autofinanciada de vejez de los hombres fue en promedio un 52,7% más alta que la de las pensionadas mujeres. Este escenario es peor aun cuando observamos las pensiones obtenidas por los nuevos pensionados de vejez de junio de 2020, periodo en que los hombres obtienen un promedio de \$292.703 y las mujeres de \$93.837, es decir, la pensión de los nuevos pensionados hombres fue en promedio más de tres veces mayor que aquella recibida por las mujeres. Cifras similares se observan en años anteriores, lo que muestra que las pensiones de las mujeres son consistente y significativamente inferiores a la de los hombres. Este informe tiene como objetivo presentar antecedentes para explicar los factores que inciden en estas diferencias, con el fin de comprender sus causas

## Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

## Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022

---

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
14002-13	Establece trabajo a distancia para cuidado de niños, en caso de pandemia.	Resguardar la seguridad de los infantes, así como también proteger a los trabajadores y sus familias.	2021-01-12	Trámite de aprobación presidencial (Senado).	Niñas, niños y sus familias
14103-07	Proyecto de reforma constitucional, en materia de seguridad social.	Modificar el artículo 19 N° 18 de nuestra Constitución con el fin de establecer que el derecho a la seguridad social deberá tener como principal objetivo el entregar prestaciones dignas; establecer que la ley creará un sistema de pensiones que incorpore el ahorro individual de los trabajadores, que estarán en una cuenta individual de su propiedad, el aporte de los empleadores y del Estado; entre otros.	2021-03-17	Primer trámite constitucional / Senado.	Personas que vivan en Chile.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
14171-13	Modifica las leyes N°21.247 y N°21.260, para regular los criterios de los beneficios que otorgan sobre licencia médica preventiva parental y teletrabajo.	Modificar la ley que establece beneficios para Padres, Madres y cuidadores de niños o niñas - que permite entre otros beneficios la extensión del posnatal- para anclar su vigencia a la de la declaración de alerta sanitaria de la autoridad competente. Por otro lado, y con el mismo objetivo, modificar la ley que Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadoras embarazada, en caso de estado de Excepción Constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.	2021-03-29	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Padres, madres y cuidadores de niños o niñas.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
14445-13	Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.	Perfeccionar la normativa vigente en temas de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez, considerando también la necesidad de mitigar los efectos que la crisis sanitaria causada por la enfermedad del COVID-19 ha generado en uno de los grupos considerados más vulnerables en el mundo del trabajo.	2021-06-29	Primer trámite constitucional / Senado.	Personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.
14449-13 (Refundido con: 14445-13)	Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.	Creación de una instancia específica en materias de discapacidad para la aprobación de criterios y requisitos para la postulación de proyectos o programas a ser financiados por las donaciones efectuadas en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, y en la calificación de los mismos.	2021-06-29	Primer trámite constitucional / Senado.	Personas con discapacidad.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
14489-06	Que modifica la ley N° 18.056, que establece normas generales sobre otorgamiento de pensiones de gracia por el Presidente de la República, para incorporar específicamente a los hijos de personas fallecidas por Covid 19.	Incorporar, específicamente en la ley, para efectos del otorgamiento de la pensión de gracia, la situación de los niños, niñas y adolescentes que pierdan uno de sus padres por efecto de la pandemia de Covid 19; se proponen diversas regulaciones específicas: a) considerar esta condición como una causal específica que habilite para conceder la pensión de gracia; b) extenderla hasta que los beneficiarios cumplan la mayoría de edad o los 24 años si se mantienen estudiando; c) excluirlos de acreditar la justificación en el otorgamiento de la pensión, y d) definir un monto igualitario para todos ellos.	2021-07-27	Primer trámite constitucional / Senado.	Niños, niñas y adolescentes que pierdan uno de sus padres por efecto de la pandemia de Covid 19.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
14456-07	Permite a los pensionados el retiro voluntario total o parcial de sus fondos previsionales, en las condiciones que indica.	Declarar como un derecho, de todos los pensionados regidos por el DL N° 3.500 la posibilidad de retirar el total o un porcentaje de sus fondos de capitalización individual con el objeto de que sean reinvertidos en la adquisición de un bien raíz o en otro instrumento financiero, logrando de esta manera resistir las negativas consecuencias económicas que ha producido la pandemia de COVID-19 en nuestro país.	2021-07-01	Primer trámite constitucional / Senado.	Pensionados regidos por el DL N° 3.500.
14505-11	Crea el estatuto de aseguramiento, protección y promoción de la salud mental.	Consagrar el deber del Estado y de organismos públicos y privados para asegurar, proteger y promover el cuidado de la salud mental.	2021-08-05	Primer trámite constitucional / Senado.	Personas que vivan en Chile.
14509-13	Para establecer la obligatoriedad de contar con salas de lactancia para mujeres con niños o niñas menores de 2 años en los lugares de trabajo.	Dar continuidad a la lactancia materna, contando con una sala de lactancia es un área asignada, digna, privada, higiénica y accesible para que las mujeres en periodo de lactancia amamenten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante su jornada laboral.	2021-08-10	Primer trámite constitucional / Senado.	Mujeres con niños o niñas menores de 2 años en los lugares de trabajo.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
14550-07	Establece la responsabilidad civil de las instituciones que administran fondos de pensiones provenientes de cotizaciones obligatorias.	Determinar el estándar de diligencia debida de las instituciones privadas que tienen la obligación de administrar dineros de terceros.	2021-08-24	Primer trámite constitucional / Senado.	Afiliados al sistema de capitalización individual.
14588-13	Amplía y fortalece el pilar solidario de la ley N°20.255, y reduce o elimina exenciones tributarias para asegurar su financiamiento.	Aumentar la cobertura del actual Pilar Solidario, pasando del 60% de la población de menores recursos, al 80% de la población de menores recursos.	2021-09-20	Primer trámite constitucional (C.Diputados).	Beneficiarios Pilar Solidario.
	Modifica el artículo 195 Código del Trabajo, en materia de permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo.	Para que este permiso realmente sea utilizado por los padres trabajadores y efectivamente se contribuya al fomento y desarrollo de la corresponsabilidad parental, se propone un permiso más extenso que el actual, pero financiado con un subsidio público, del mismo modo en que se financia el permiso prenatal y postnatal de las madres trabajadoras.	2021-09-22	Primer trámite constitucional.	El padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo.



Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
14611-13	Modifica el artículo 202 del Código del Trabajo, para permitir el teletrabajo a mujeres embarazadas durante la vigencia de un estado de alerta sanitaria decretado por la autoridad competente por causa del Covid-19.	Posibilidad para las trabajadoras embarazadas de acogerse al teletrabajo durante la alerta sanitaria por COVID-19, teniendo así por objeto último resguardar la seguridad de las mujeres embarazadas.	2021-09-27	Primer trámite constitucional.	Trabajadoras embarazadas.
14644-07	Modifica el artículo 19, número 18°, de la Constitución Política de la República, con el objeto de permitir a los afiliados a las Administradoras de Fondos de Pensiones el retiro de la totalidad de sus ahorros de las cuentas de capitalización individual para los fines que estimen.	Garantizar la propiedad y destino de los recursos previsionales, de forma tal que el ahorro existente en sus cuentas de capitalización individual, sean dispuestos libremente por sus propietarios y no puedan ser objeto de normas que conculquen los derechos que a cada afiliado le asista.	2021-10-06	Primer trámite constitucional / Senado.	Afiliados sistema de capitalización individual.
13936-21	Sobre medidas de seguridad en el sector pesquero artesanal.	Incorporar a nuestra legislación algunas medidas de protección de la seguridad laboral del sector pesquero artesanal.	2020-12-10	Primer trámite constitucional / Senado.	Trabajadores del sector pesquero artesanal.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13785-07	Establece medidas de transparencia para las empresas en materia de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.	Incorporar nuevos instrumentos, acorde a las mejores prácticas internacionales y nacionales, con el objeto de que, a través de una mayor transparencia en la información de remuneraciones de las empresas, se promueva una disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres.	2020-09-11	Primer trámite constitucional / Senado.	Trabajadoras y sus grupos familiares.
13836-07	Garantiza la protección de los fondos de pensiones.	Modificar la Constitución Política de la República, estableciendo que los ahorros obligatorios y voluntarios contenidos en las cuentas personales del sistema de pensiones son de propiedad de cada uno de los afiliados, siendo inembargables e inexpropiables.	2020-10-14	Primer trámite constitucional; Cuenta de proyecto.	Afiliados al sistema de pensiones capitalización individual

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13641-13	Establece exigencias para garantizar la protección de la vida e integridad de las trabajadoras y trabajadores de faenas mineras, en contexto de pandemia, epidemia o alerta sanitaria.	Establecer obligaciones específicas para adoptar medidas de seguridad en las labores de las faenas mineras. Para este objetivo se establece la obligación de adoptar medidas sanitarias que sean necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores, las que deberán incorporarse expresamente en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las medidas específicas a fin de garantizar a los trabajadores.	2020-07-10	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Trabajadoras y trabajadores de faenas mineras.
12618-13	Modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.	El proyecto de ley busca la adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida, la inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona y la protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación.	2019-05-14	Primer trámite constitucional	Trabajadoras, trabajadores y sus familias

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13755-13	Modifica la ley 16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para establecer la presunción de que la enfermedad Covid - 19 es de origen laboral, respecto de quienes han concurrido presencialmente a su lugar de trabajo.	Establecer por ley que para los casos de enfermedad diagnosticada con COVID-19 se presumirá su origen laboral, salvo prueba en contrario, suspendiéndose así los efectos del actual artículo 7 de la Ley N° 16.744 del 1968.	2020-09-01	Primer trámite constitucional.	Trabajadores y trabajadoras en general.
13376-13 (Refundido con: 13384-13/13364-13).	Modifica el Código del Trabajo, para extender la duración del permiso postnatal que venza durante una emergencia sanitaria declarada por la autoridad competente, con ocasión de una pandemia, y mientras subsista tal declaratoria.	Extender extraordinariamente por un periodo razonable de a lo menos 8 semanas, prorrogables, el permiso postnatal parental, con el objeto de que aquellas familias continúen percibiendo sus ingresos económicos mientras dura la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus (Covid-19).	2020-03-25	Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.	Padres y madres trabajadoras/as beneficiarios del permiso postnatal.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13685-07	Proyecto de reforma constitucional que permite el pago de las pensiones de alimentos mediante la subrogación en el retiro de fondos previsionales de la ley 21.248	Inclusión urgente de una precisión en la disposición constitucional aprobada, con el objetivo de permitir a todos quienes se les adeuden pensiones alimenticias poder solicitar por sí y a nombre del alimentante moroso, que tenga derecho a fondos, el retiro del respectivo 10% que a dichos alimentantes correspondería percibir.	2020-08-03	Primer trámite constitucional / Senado.	Hijas e hijos que les corresponda pensión de alimentos.
13727-07	Proyecto de reforma constitucional que establece el más pleno derecho de propiedad de los afiliados al sistema de capitalización individual sobre sus ahorros previsionales.	Incorporar un nuevo inciso al artículo 19 número 18 de la Constitución Política que consagra el derecho a la seguridad social que señale el más pleno y amplio derecho de propiedad de sus ahorros previsionales a los afiliados a un sistema de capitalización individual.	2020-08-19	Primer trámite constitucional / Senado.	Afiliados al sistema de capitalización individual.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13738-07	Proyecto de reforma constitucional que consagra el derecho a la salud.	Sustituir el numeral 9 del artículo 19 de la Constitución Política de Chile, estableciendo como deber del Estado garantizar el derecho a la salud a través de políticas sociales, económicas y ambientales que la promuevan de manera integral y reduzcan el riesgo de enfermedad y otros factores de riesgo.	2020-08-25	Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.	Personas que residan en nuestro país.
13677-07 (Refundido con: 13685-07)	Proyecto de reforma constitucional que permite al alimentario solicitar el retiro de los fondos de capitalización individual del alimentante.	Que el alimentario o su representante legal pueden ser autorizados por el juez de familia para que, en calidad de agente oficioso, puedan pedir el retiro del monto adeudado por este concepto.	2020-07-29	Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.	Hijas e hijos que les corresponda pensión de alimentos.
13678-06	Proyecto de ley que declara el 28 de noviembre de cada año como el Día Nacional del Recolector de Residuos Domiciliarios.	Reconocer y dar relevancia a la importante labor realizada a diario por los trabajadores recolectores de residuos domiciliarios.	2020-07-29	Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.	Trabajadores recolectores de residuos domiciliarios.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13479-05	Proyecto de ley que establece un seguro social de protección de ingresos para los trabajadores independientes que indica.	El Seguro tendrá por objeto proteger los ingresos de los trabajadores independientes que perciban rentas gravadas conforme al artículo 42 N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta señalados en el inciso anterior, con motivo de hechos o circunstancias excepcionales que afecten gravemente el normal desenvolvimiento de la economía, que impliquen una significativa disminución del nivel de tales ingresos.	2020-05-05	Primer trámite constitucional / Senado.	Trabajadores independientes que indica el proyecto de ley.
13571-07	Proyecto de reforma constitucional sobre derecho de propiedad, con relación al retiro de fondos previsionales.	En materia previsional, el afiliado podrá disponer de todo o parte de sus fondos previsionales, en la forma que establezca la ley, incluso antes de llegar a su edad de jubilación.	2020-06-09	Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.	Afiliados sistema de capitalización individual.
13590-13	Proyecto de ley que establece un procedimiento de pago automático del seguro de cesantía.	Establecer la obligación de la administradora del seguro de requerir los antecedentes necesarios para tramitar en forma automática el beneficio.	2020-06-17	Primer trámite constitucional / Senado.	Beneficiarios del seguro de cesantía.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13619-07	Proyecto de reforma constitucional que autoriza el retiro de ahorros previsionales.	Establecer derecho de los afiliados o pensionados de las Administradoras de Fondos de Pensiones y compañías de seguros, a retirar, por una sola vez, con cargo a sus ahorros previsionales, hasta el diez por ciento de estos, durante un estado de excepción constitucional, cuya vigencia supere los noventa días.	2020-06-30	Primer trámite constitucional / Senado.	Afiliados o pensionados de las AFP y compañías de seguros.
13493-13	Proyecto de reforma constitucional que establece un Sistema de Pensiones Solidarias.	Modificar facultades del Presidente de la Republica, del Congreso Nacional y agrega capitulo XVI sobre nuevo sistema de pensiones, Deroga DL 3.500 de 1980, nacionaliza los fondos de pensiones, traspasa funciones de las AFP y la Superintendencia de Pensiones, al Instituto de Seguridad Social de Chile.	2020-05-13	Primer trámite constitucional / Senado	Trabajadores en general y pensionados.



Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13341-13	Proyecto de ley que protege la fuente laboral de los trabajadores durante la vigencia de la alerta sanitaria que indica.	Proteger la estabilidad en el empleo, otorgando trabajadores y trabajadoras un fuero laboral transitorio que prohíba su despido sin autorización judicial. Asimismo, se hace extensiva una protección análoga a las personas que se desempeñan en la Administración del Estado, todo ello mientras persiste la crisis sanitaria asociada al contagio del "Nuevo Coronavirus 2019".	2020-03-25	Primer trámite constitucional / Senado.	Trabajadores y trabajadoras amparados por el Código del Trabajo, y funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13314-13	Proyecto de ley que establece causal de suspensión del contrato de trabajo en caso de crisis o caos social.	Introducir al Código del Trabajo un nuevo artículo 159 bis con el fin de permitir el congelamiento del contrato de trabajo de común acuerdo entre las partes, por un periodo máximo de 60 días, hasta un máximo del 60% de la remuneración líquida, con un contrato de mínimo 3 meses de antigüedad y sólo podrán optar los trabajadores con una renta líquida menor a \$1.200.000, y además podrán adherir aquellas empresas catalogadas como micro, pequeñas y medianas, en situaciones de crisis social o catástrofes.	2020-03-18	Primer trámite constitucional / Senado.	Empresas catalogadas como micro, pequeñas y medianas, en situaciones de crisis social o catástrofes.
12235-13	Modifica el Código del Trabajo con el objeto de consagrar un permiso laboral para concurrir a reuniones académicas de hijos o pupilos.	Que los trabajadores que sean padres o desempeñen el rol de apoderados, tengan derecho a ausentarse por hasta tres horas de su jornada laboral, para asistir a reuniones con el profesor jefe de su hijo o pupilo.	2018-11-09	Segundo trámite constitucional / Senado.	Los trabajadores que sean padres o desempeñen el rol de apoderados.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
11888-13 (Refundido con: 10067-13 / 11027-13 / 11942-13 / 11993-13)	Modifica el Código del Trabajo con el objeto de equiparar los derechos de la madre y del padre, en materia de permiso postnatal y de fuero laboral.	Asimilar los beneficios establecidos en los artículos 195 y 201 de nuestro Código del Trabajo, sumando al padre como beneficiario en similares condiciones que la madre, a un periodo post natal y dotarlo, además, con un fuero laboral similar al de la madre.	2018-07-05	Segundo trámite constitucional / Senado.	Hijos/as recién nacidos/as, padres y madres.
11993-13 (Refundido con: 10067-13 / 11027-13 / 11942-13 / 11888-13)	Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho de los trabajadores a asistir a controles de niño sano, respecto de sus hijos, en las condiciones que indica.	Avanzar hacia una paternidad inclusiva en el crecimiento de los hijos e hijas, generando la posibilidad que ambos padres puedan asistir a los controles del niño sano hasta la época de lactante mayor (18 meses), siendo compensando por el trabajador - independiente del tipo de contrato- aquellas horas no trabajadas en su próximo feriado anual, laburando horas extraordinarias o de la forma que acuerden con el empleador.	2018-08-01	Segundo trámite constitucional / Senado.	Trabajadores cuyos hijos tengan 18 meses o menos de edad.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12719-13	Modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas información sobre el número de trabajadoras y trabajadores contratados, y sobre las brechas salariales existentes entre ellos.	Incorporar un nuevo artículo al Código del Trabajo con el fin que las empresas reporten anualmente sobre las brechas salariales, para verificar con estos datos el cumplimiento o incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.	2019-06-13	Primer trámite constitucional / C. Diputados: Ingreso de proyecto; 20/06: Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.	Trabajadoras y trabajadores que les rija el Código del Trabajo
12391-02	Establece una modernización de la carrera profesional para las Fuerzas Armadas.	El proyecto propone posponer en tres años el tiempo de servicio que deben cumplir los profesionales de las FF.AA para poder adquirir el derecho a obtener una pensión y en cinco años el tiempo para acceder a la pensión completa.	2019-01-18	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Profesionales de las FF.AA.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12695-13	Modifica el Código del Trabajo y el Código Penal en materia de caracterización, investigación y sanción del acoso laboral.	Fortalecer la investigación y sanción del acoso laboral incorporándolo en el Código del Trabajo, establecer el deber del empleador de confeccionar protocolos de acción obligatorios para prevenir conductas de acoso laboral en la empresa, establecer la procedencia del procedimiento de tutela laboral respecto del acoso laboral, establecer la obligación del empleador de que en caso que se detecte una conducta de acoso laboral se derive al trabajador inmediatamente al OA del seguro de la Ley N° 16.744 y tipificar, para casos graves y delimitados, la figura del acoso laboral como delito.	2019-06-05	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Trabajadoras y trabajadores que les rija el Código del Trabajo.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12594-13	Modifica el Código Procesal Penal para imponer al Ministerio Público la obligación de informar a la Dirección del Trabajo los antecedentes relativos a delitos y cuasidelitos de que tome conocimiento, ocurridos en el ámbito de una relación laboral y en que puedan verse afectados la vida, salud o integridad de los trabajadores.	La necesidad de una acción coordinada e informada de las autoridades y la idea de hacer partícipe de la labor de denuncia también al Ministerio Público cuando, por querrela o denuncia, llegue a conocer de situaciones que pudieran significar la vulneración de garantías como la vida, la salud e integridad de los trabajadores por hechos de violencia y acoso en el ámbito laboral.	2019-04-24	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Trabajadoras y trabajadores que se vean expuestos a hechos que pongan en riesgo su vida, salud o integridad física, en sus lugares de trabajo.
12584-13	Modifica el Código del Trabajo para establecer un permiso laboral por enfermedad menos grave del hijo o pupilo mayor de un año y menor de doce años de edad, en las condiciones que indica.	Busca regular el derecho de todas las madres, padres o tutores legales trabajadores de cuidar, cautelar y soslayar a sus hijos en casos de enfermedades "menos graves" pero que requieran hospitalización o que sin hospitalización se haga necesario reposo domiciliario del menor.	2019-04-23	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Madres y padres, trabajadoras y trabajadores, con hijos mayores a 1 año y menores a 12 años que puedan padecer de enfermedades de menor gravedad.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12569-13	Modifica el DL N° 1.350, de 1976, que Crea la Corporación Nacional del Cobre de Chile, para permitir que las faenas, oficinas o centros de trabajo de Codelco que ocupen habitualmente quinientos o más trabajadores, puedan ser administradoras delegadas del seguro a que se refiere la ley N° 16.744.	Brindar mejor protección a los trabajadores, permitiendo cumplir el mandato legal del artículo 184 del Código del Trabajo, y en especial consideración a la positiva evaluación que realizan las organizaciones de trabajadores de Codelco, permitiendo que la mayor cantidad de Divisiones o centros de trabajo de la Corporación Nacional del Cobre de Chile cuenten con administración Delegada del Seguro de la Ley N° 16.744.	2019-04-17	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Trabajadoras y trabajadores de Codelco.
12563-13	Modifica el Código del Trabajo, para incorporar el contrato especial de trabajadoras y trabajadores empaquetadores.	Reconocer legalmente las labores de las trabajadoras y trabajadores empaquetadores y las particulares características de esta función y los derechos laborales y previsionales que emanan; como así también establecer medidas de protección, mantención de beneficios sociales a los trabajadores estudiantes y realizar una correcta interpretación de lo que se entiende por trabajador, en relación al principio de primacía de la realidad.	2019-04-11	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Trabajadoras y trabajadores empaquetadores.

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12518-13	Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de fijar criterios para la autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos en el sector minero.	Reforzar el carácter excepcional que debe tener la autorización de sistemas de distribución de jornadas de trabajo y descansos en el sector minero, que efectúa el Director del Trabajo Regional, con el objeto de que solo proceda respecto de casos efectivamente excepcionales, que requieren un tratamiento o flexibilización distinta de la jornada de trabajo ordinaria, atendida las especiales características de la prestación del servicio o las labores que justifican la fiscalización caso a caso de la autoridad administrativa.	2019-04-02	Primer trámite constitucional / C. Diputados.	Trabajadoras y trabajadores del ámbito de la minería.



Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12212-13	Reforma del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, subsidio y seguro de dependencia, e introduce modificaciones en los cuerpos legales que indica.	Mejorar las pensiones y desarrollar mecanismos especiales de protección económica para los adultos mayores en condición de dependencia funcional severa; mejorar las pensiones de clase media; mejorar las pensiones de las mujeres, especialmente de la clase media que no se benefician del Pilar Solidario; fortalecer la competencia en el sistema de pensiones; mejorar la información y educación previsional y fortalecer la fiscalización del sistema previsional.	2018-11-06	Segundo trámite constitucional / Senado.	Beneficiarios del sistema de pensiones.

## Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

---

### N° Ley: Ley N° 21.220

Fecha de promulgación: 2020-03-24

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-03-26

Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

### N° Ley: Ley N° 21.235

Fecha de promulgación: 2020-05-27

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-05-29

Suspende temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y prorroga la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales en los casos que indica.

### N° Ley: Ley N° 21.232

Fecha de promulgación: 2020-05-28

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-06-01

Modifica la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica.

### N° Ley: Ley N° 21.242

Fecha de promulgación: 2020-06-21

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-06-24

Establece un Beneficio para los Trabajadores independientes que indica.

### **N° Ley: Ley N° 21.247**

Fecha de promulgación: 2020-07-23

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-07-27

Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica.

### **N° Ley: Ley N° 21.248**

Fecha de promulgación: 2020-07-24

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-07-30

Reforma constitucional que permite el retiro excepcional de los fondos acumulados de capitalización individual en las condiciones que indica.

### **N° Ley: Ley N° 21.263**

Fecha de promulgación: 2020-09-02

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-04

Flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227.

### **N° Ley: Ley N°21.269**

Fecha de promulgación: 2020-09-11

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-21

Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley N° 19.728.

### **N° Ley: Ley N° 21.260**

Fecha de promulgación: 2020-09-01

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-04

Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica.

### **N° Ley: Ley N° 21.271**

Fecha de promulgación: 2020-09-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-10-06

Adecua el Código del Trabajo en materia de protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo.

### **N° Ley: Ley N° 21.275**

Fecha de promulgación: 2020-10-15

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-10-21

Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

### **N° Ley: Ley N° 21.280**

Fecha de promulgación: 2020-10-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-11-09

Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral.

### **N° Ley: Ley N° 21.295**

Fecha de promulgación: 2020-12-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-12-10

Establece un retiro único y extraordinario de fondos previsionales en las condiciones que indica.

**N° Ley: Ley N° 21.288**

Fecha de promulgación: 2020-12-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-12-14

Crea el Fondo de Emergencia Transitorio Covid-19.

## **Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020**

No aplica