



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

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 2018-2021	13
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	33
.5. Anexos	38
.Anexo 1: Identificación de la Institución	39
.Anexo 2: Recursos Humanos	43
.Anexo 3: Recursos Financieros	51
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	52
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	54
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	55
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	55
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	56
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	58
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	59
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	64
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	84
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	91

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 normas, políticas, planes, programas 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/as y que contribuyan al crecimiento del país.

Este Ministerio cuenta con 7.870 funcionarias/os de planta y contrata al término del año 2021, quienes 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, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2021 fue de M\$ 10.523.593.156.-, con un presupuesto vigente al cuarto trimestre que alcanzó los M\$ 10.213.054.128.- y una ejecución anual que llegó a los M\$ 9.467.362.075.- lo que, junto a los recursos ejecutados en los años anteriores, les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros en el período 2018-2021, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró que fueran aprobadas diversas leyes en beneficio de los trabajadores/as, tan importantes como la ley que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social; la ley que establece medidas de protección a la lactancia materna; la ley que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores; la ley sobre trabajo a distancia en general y para la trabajadora embarazada; la ley sobre protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo y sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral; la ley que establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales; la ley de Modernización de la Dirección del Trabajo; la

ley que otorga prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en condiciones específicas; la ley que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto del Covid-19; la ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo y; la ley que crea la Pensión Garantizada Universal. A su vez, los esfuerzos de la Subsecretaría estuvieron orientados a la creación de nuevos empleos y nuevas formas de trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas públicas que permitieron aumentar y generar puestos de trabajo formales y que los nuevos puestos de trabajos y los que ya existen sean de calidad. Asimismo, durante el desarrollo de esta pandemia se lograron aprobar iniciativas legales que promueven la protección de los derechos de los trabajadores, el plan “Paso a Paso Laboral” para un retorno seguro a las actividades laborales y la implementación de diversos incentivos para la recuperación laboral en el marco de la pandemia.

A su vez, en relación con la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales-ChileValora, se pueden destacar la definición de sus objetivos estratégicos, la optimización de sus procesos internos sobre levantamiento de perfiles y la evaluación y certificación de competencias laborales, la implementación de un proceso de planificación estratégica, el diseño de una plataforma web de un sistema integrado de prospección del mercado laboral y la implementación del marco de cualificaciones técnico profesional en los proyectos de competencias laborales.

Por otra parte, la Subsecretaría de Previsión Social, en su ámbito normativo, aportó con un liderazgo en la implementación de diversas leyes, por ejemplo, sobre el trabajo pesado y sus efectos, la eliminación de la distinción entre obrero y empleado, el establecimiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias, la incorporación de trabajadores independientes en los regímenes de protección social, sobre beneficios para afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales, sobre el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro, entre otras. En materia previsional, durante este período la Subsecretaría llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando en total más de M\$ 8.000.000 en cuatro años a través de múltiples proyectos, beneficiando a miles de personas.

En la Dirección del Trabajo, durante los últimos cuatro años, se desarrolló el proceso de modernización del Servicio, con la implementación de diversos proyectos tecnológicos enfocados en los usuarios/as, modernizando procesos de atención y de fiscalización, así como también la digitalización de múltiples trámites. Asimismo, el Servicio participó en la implementación de leyes tan importantes como la ley de protección del empleo, la ley de trabajo a distancia y teletrabajo y la ley de inclusión.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, durante este período se otorgaron en total más de M\$ 110.000.000 en créditos pignoratícios o préstamos, logrando beneficiar en promedio a más de 250 mil familias anualmente

a nivel nacional. Además, el Servicio realizó diversos remates fiscales y judiciales y suscribió distintos convenios de cooperación con Municipalidades e instituciones del país, lo que le permitió ampliar aún más la difusión de su rol social hacia la ciudadanía que, a su vez, le retribuyó dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria.

A través de los diversos programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se capacitaron a más de 5.700.000 personas, lo cual no habría sido posible en este contexto de pandemia sin la implementación del “aula digital”, una plataforma informática que permitió mantener la oferta programática del Servicio, así como también a la digitalización de los procesos internos de la institución. Por otra parte, fueron beneficiados más de 1.100.000 jóvenes a través del Subsidio al Empleo Joven y más de 1.500.000 de mujeres mediante el Bono al Trabajo de la Mujer, así como también, fueron atendidas más de 1.200.000 personas en el Programa de Intermediación Laboral, el cual permitió que más de 300.000 trabajadores/as fueran beneficiados/as con el proceso de vinculación laboral. Cabe destacar, que más de 2.400.000 trabajadores/as fueron capacitados a través de Franquicia Tributaria.

El Instituto de Previsión Social, mediante sus 189 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles distribuidas desde la región de Arica y Parinacota hasta la región de Magallanes y de la Antártica Chilena, logró prestar en promedio más de 4 millones de atenciones presenciales anuales durante el período 2018-2021, las que se suman a los millones de atenciones realizadas a través de sus diversos canales de atención habilitados para todo el país. Por otra parte, el Instituto aportó significativamente al éxito de algunos programas de la nueva agenda social como, por ejemplo, el bono de ayuda familiar (BAF) o el aporte familiar permanente. Asimismo, como parte del plan de emergencia económica del Gobierno, el Servicio implementó el pago del bono de emergencia COVID, el ingreso familiar de emergencia (IFE) y el bono COVID navidad. Todo esto también fue posible, gracias a los diversos convenios de colaboración suscritos con otras entidades públicas, que tuvieron como objetivo acercar el Estado a la ciudadanía.

Por parte del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron en total más de M\$ 80.000.000 en pensiones en régimen durante el período 2018-2021. Asimismo, gracias a la digitalización de procesos y a la mejora en los procedimientos, se logró disminuir de 61 a 34 días la tramitación y pago del Subsidio de Incapacidad Laboral-SIL, a pesar de que las solicitudes transitaron desde los 15 mil a los 69 mil subsidios en los últimos cuatro años. En materia preventiva, el Instituto llevó a cabo más de 60 mil actividades de capacitación, presentando un incremento importante en la modalidad remota gracias al fortalecimiento de su plataforma virtual y para hacer frente a los efectos de la crisis sanitaria. Y, por último, en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el Servicio tuvo un incremento significativo en la cantidad de denuncias recibidas, desde 22 mil ingresadas el año 2018 a 55 mil durante el año 2021, lo que conllevó una serie de mejoras en el proceso de calificación de dichas denuncias, permitiendo aumentar el porcentaje de denuncias con resolución de calificación a un 97% el año 2021 y a una disminución en el tiempo promedio de tramitación, anteriormente mencionado.

Respecto a la labor realizada por la Superintendencia de Pensiones, podemos destacar el aumento significativo en la atención de usuarios/as, a través de sus distintos canales, logrando resolver desde cien mil hasta casi los cuatrocientos mil requerimientos en un año. Lo anterior, fue posible gracias a la implementación de nuevas metodologías de trabajo, entre ellas las respuestas automatizadas, que permitieron disminuir el tiempo promedio de respuesta de 9 a 6 días. En el ámbito de la fiscalización, 70 procesos sancionatorios culminaron en multas por un monto total que superó las UF 60.000. En cuanto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales (CMR), éstas tramitaron más de 240 mil solicitudes de calificación de invalidez y se fortaleció el proceso de fiscalización a los médicos integrantes y asesores de dichas comisiones. Y, por último, en materia regulatoria, la Superintendencia emitió más de un centenar de normas para sus entidades reguladas (AFP, IPS y AFC).

En cuanto al rol de la Superintendencia de Seguridad Social, incrementó considerablemente la emisión de dictámenes, los cuales han favorecido a miles de usuarios/as que recurren al Servicio mayoritariamente por reclamaciones de sus licencias médicas. Asimismo, en su rol fiscalizador, la institución jugó un papel importante en la aplicación de sanciones a profesionales médicos, contralores de ISAPRES y a mutualidades. Por otra parte, emitió diversas e importantes normativas que beneficiaron a trabajadores/as. Además, con un enfoque directo en la mejora de la atención a los usuarios/as, el Servicio implementó el Procedimiento Administrativo Electrónico-PAE, el cual permitió modernizar los procesos, aumentar la producción y posicionarse en la vanguardia del proceso de modernización del Estado.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile en materia previsional, pagó más de 800 mil pensiones en promedio cada año de este período, por un monto promedio que alcanzó los M\$ 700.000.000 por año, logrando disminuir los tiempos de pago de pensiones y montepíos. En cuanto a su plataforma de atención al beneficiario, ha logrado recuperar su nivel de atención global fuertemente afectada por la pandemia, aumentando significativamente las cifras de su canal virtual, favorecido por la cantidad de trámites digitalizados que el Servicio mantiene disponibles. Cabe destacar, que la institución ha mantenido y ampliado el alcance de su sistema de gestión de la calidad, certificado bajo la norma ISO 9001:2015.

Y, finalmente, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional a través de sus servicios profesionales, pagó durante el período más de 100 mil pensiones en promedio mensualmente, optimizando los tiempos de tramitación de éstas. En materia de salud, cumplió un importante rol de apoyo durante esta pandemia, por cuanto financiaron casi 700 mil prestaciones de salud por intermedio de sus centros acreditados a nivel nacional, apoyando a la red pública de salud recibiendo a pacientes no COVID-19 para darles continuidad en sus tratamientos. Pero a su vez, realizó la reconversión en sus centros de Santiago y Valparaíso, en directo apoyo a hospitales públicos en su lucha contra la pandemia.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la institución, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de todo su quehacer y los logros más relevantes del período 2018-2021.

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, al Consejo Consultivo Previsional, al Comité de Ministros para la Seguridad y Salud Laboral y al 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 Subsecretaría 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 Subsecretaría cuenta con 91 funcionarios en calidad jurídica de planta y contrata, y con 10 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.

En los últimos años, se realizaron importantes avances en relación a nuestros productos estratégicos y en la implementación de nuevas leyes.

Durante el año 2018, se implementó la **Ley N° 20.984** que establece “regulación sobre calificación de Trabajo Pesado y sus efectos”, permitiendo ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos de disposición por empresas de servicios transitorios. Además, se coordinó la puesta en marcha de la **Ley N° 21.054** que elimina la distinción entre obreros y empleados, permitiendo que todas y todos los

trabajadores adheridos al Instituto de Seguridad Laboral (ISL), sin excepción, puedan: 1. Acceder a toda la red de prestadores médicos en convenio del ISL, públicos y privados. 2. Recepcionar y tramitar licencias médicas directamente en ISL, a través del sistema de ventanilla única. Para la implementación de esta ley, se sostuvieron diversas reuniones de coordinación con el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y distintas entidades del Ministerio de Salud, tales como: Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), Fondo Nacional de Salud (FONASA), Subsecretaría de Salud Pública y de Redes Asistencias.

En materia de estudios previsionales, se inició el proceso de revisión y actualización del cuestionario y del marco muestral de la Encuesta de Protección Social. Además, se iniciaron los siguientes estudios: “Análisis de desempeño del sistema de pensiones solidarias a diez años de su implementación” y “Estudio para el diseño e implementación de tablas de mortalidad diferenciadas”, ambos estudios para el análisis y evaluación de políticas públicas.

Con respecto a educación previsional, se implementó el XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 22 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.746.531. Finalmente, se alcanzó una cobertura de 17.873 beneficiarios directos. Además, en el marco del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional se realizaron 139 actividades, en las que participaron 4924 personas, de las cuales 3029 fueron mujeres y 1895 hombres.

Asimismo, en el año 2019, se aprobó la Ley N° 21.133 que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, en materia de salud y pensión. Esta Ley permite que, a través del pago de cotizaciones realizado en la Declaración Anual de Impuesto a la Renta, los trabajadores accedan al seguro de Invalidez y Sobreviviencia del Decreto de Ley N° 3.500 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744 y al Seguro de Acompañamiento para Niños y Niñas de la Ley N° 21.063.

En materia de estudios previsionales, se realizó el proceso de revisión y actualización del cuestionario y del marco muestral de la Encuesta de Protección Social y se comenzó con la segunda etapa de Trabajo de campo, proceso de supervisión, validación, codificación y entrega de resultados de la VII Ronda de la EPS”.

Además, se realizaron los siguientes estudios: “Diseño e implementación de tablas de mortalidad diferenciadas”, Estudio “Situación y perspectivas del mercado del trabajo como condicionantes a los pilares contributivo y solidario de pensiones” y “Propuestas de mejoramiento al método de cálculo de la pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia bajo las distintas modalidades de pensión, estudios para el análisis y evaluación de políticas públicas.

pilar solidario de la ley N° 20.255 y que reduce o elimina exenciones tributarias para obtener recursos para su financiamiento. 2) Indicaciones del proyecto de ley que amplia y fortalece el Pilar Solidario (octubre 2021). 3) Proyecto de ley que crea la Pensión Garantizada Universal.

Además, se implementó la ley N° 21.309 que establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales; ley N° 21.342, que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad Covid-19 y la ley N° 21.351, que modifica la ley N° 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales.

En materia de estudios previsionales, se revisaron, validaron y depuraron las bases de datos para cada una de las submuestras de la Encuesta de Protección Social, además de la revisión y finalización de los documentos metodológicos: Trabajo de campo, factores de expansión, indicadores longitudinales y de corte transversal, informe de supervisión, informe de atrición, informe de imputaciones, codificación, informe final e informe ejecutivo. Igualmente, se presentaron los estudios: “Caracterización y análisis del mercado laboral para personas mayores de 55 años en Chile”, “Beneficios, estimación de costos y alternativas de financiamiento para establecer una pensión básica universal de vejez en el Sistema de Pensiones” y se elaboraron las bases técnicas para el “Diseño de herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados”, “Encuesta de Factores de Riesgos relacionados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo” y “Guía para la implementación del plan para reducción de riesgo de desastre en centros de trabajo de la micro, pequeña y mediana empresa”.

Con respecto a educación previsional, se implementó el XVI Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 17 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de \$1.559.703.975. Finalmente, se alcanzó una cobertura por sobre los 10 millones de beneficiario indirectos. Además, en el marco del Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional se realizaron 54 actividades, en base a las siguientes temáticas: 1. Honorarios. 2. Tipos y modalidades de pensión. 3. Migrantes. 4. Sistema Previsional. 5. Mujeres. 6. Seguro de Cesantía. 7. Trabajo Pesado. En el año 2021 se realizaron 54 actividades donde participaron 1.474 personas En estas actividades participaron 1.474 personas.

Para el año 2022, se tiene proyectada creación de un Comité para la Encuesta de Protección Social, que puedan brindar apoyo en los principales temas metodológicos, además de la creación del instrumento que determine la asignación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), el que establecerá la forma de acreditar los requisitos establecidos para el otorgamiento de la PGU, determinará la forma en la cual se acreditará la composición del grupo familiar; señalará el o los instrumentos de focalización y procedimientos que utilizará el Instituto de Previsión Social, considerando, a lo menos, el ingreso per cápita del grupo familiar y un test de afluencia al mismo.

Finalmente, se avanzará en modificaciones a reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, tales como los DS N° 40 y N° 54, se impulsarán modificaciones a la ley N° 16.744 y se tomarán las medidas para avanzar en las ratificaciones de los Convenios OIT 155, 176 y 102.

3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

- **Reforma de Pensiones:** Apoyo técnico en diferentes materias relacionadas con el sistema de pensiones ingresadas al Congreso.
- a. Proyecto de ley que amplía y fortalece el pilar solidario de la ley N° 20.255 y que reduce o elimina exenciones tributarias para obtener recursos para su financiamiento (marzo 2021):
- Ampliar la cobertura del Pilar Solidario a la clase media, pasando del actual 60% a cubrir el 80% de la población del país.
 - Aumenta la actual Pensión Básica Solidaria, para que ningún pensionado tenga una pensión bajo la línea de la pobreza. También mejorar los Aportes Previsionales Solidarios.
- a. Proyecto de ley que amplía y fortalece el Pilar Solidario de la ley N° 20.255 y que reduce o elimina exenciones tributarias para obtener recursos para su financiamiento (septiembre 2021):
- Ampliación de la cobertura del Pilar Solidario a la clase media, pasando del 60% al 80%, de la población más pobre del país.
 - Aumento de la actual Pensión Básica Solidaria a \$177.000.- (ciento setenta y siete mil pesos), y su consecuente impacto en el valor de los Aportes Previsionales Solidarios.
- a. Indicaciones del proyecto de ley que amplía y fortalece el Pilar Solidario (octubre 2021):
- Aumentar el valor de la PBS a \$210.000.
 - Aumentar cobertura desde el 80% al 85%.
 - Reducir edad para recibir el Sistema de Pensiones Solidarias.
- a. Proyecto de ley que crea la Pensión Garantizada Universal (diciembre 2021): Se crea la Pensión Garantizada Universal, que consiste en un beneficio de seguridad social de carácter no contributivo, que se paga mensualmente a todos los beneficiarios. La Pensión Garantizada Universal va a reemplazar los beneficios del actual Pilar Solidario de vejez, tanto la Pensión Básica Solidaria, como el Aporte Previsional Solidario. De esta forma, quienes se encuentren recibiendo los mencionados beneficios, recibirán en su reemplazo, a contar de la

entrada en vigencia de esta ley, la Pensión Garantizada Universal. La propuesta contempla como beneficiarios a todas las personas de 65 años o más, excluyendo al 10% más rico de ese universo cuya pensión base sea menor a \$1.000.000, y que haya residido en Chile por, al menos, 20 años contados desde los 20 años de edad. El monto máximo de la Pensión Garantizada Universal en los términos de la propuesta es de \$185.000. El monto del beneficio que efectivamente reciba el beneficiario va a depender de la pensión base que este tenga. Todos los beneficiarios con pensión base menor o igual a la pensión inferior, actualmente fijada en los \$630.000, recibirán el máximo de la Pensión Garantizada Universal. Para quienes cuenten con una pensión base mayor a la pensión inferior, pero menor a la pensión superior, el monto de la Pensión Garantizada Universal irá disminuyendo progresivamente de forma lineal.

• **Otros: Apoyo técnico en diferentes materias previsionales.**

- a. Establece un nuevo bono clase media (\$100.000) y un préstamo solidario para la protección de los ingresos de la clase media.
- b. Ley que establece un tercer retiro de fondos previsionales.
- c. Proyecto de ley que crea el beneficio social de educación en el nivel de Sala Cuna.

- Implementación de **Ley N° 21.309**, de 1 de febrero de 2021, que establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales. Esta ley permite a todo afiliado, certificado como enfermo terminal por el Consejo Médico a percibir una pensión calculada como una renta temporal a doce meses, la que será pagada por la administradora a la que estuviera afiliado a la fecha del pago, con cargo al saldo de su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias, una vez reservado el capital necesario para pagar las pensiones de sobrevivencia y la cuota mortuoria, cuando corresponda.
- Implementación de **Ley N° 21.342**, de 1 de junio de 2021, que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad Covid-19 en el país y otras materias que indica.
- Implementación de **Ley N° 21.351**, de 14 de junio de 2021, que modifica la ley N° 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica. Esta ley extiende los beneficios que la Ley N° 21.247 (Ley de postnatal de emergencia), durante la vigencia del estado de excepción constitucional.
- **Coordinación de la puesta en marcha de la ley N° 21.054:** Ley que pone término de la distinción entre obreros y empleados, permitiendo cobertura igualitaria ante un accidente laboral a quienes trabajan en Chile. Esta modificación permite que todas y todos los trabajadores adheridos al Instituto de Seguridad Laboral (ISL), sin excepción puedan: 1.- Acceder a toda la red de prestadores médicos en convenio del ISL, públicos y privados. 2.-

Recepcionar y tramitar licencias médicas directamente en ISL, a través del sistema de ventanilla única.

- **Proyecto de Ley Reforma al Sistema de Pensiones Solidarias:** Iniciativa que mejora y establece nuevos beneficios en el Sistema de Pensiones Solidarias. Mejora los montos de los beneficios de los actuales y futuros pensionados del Pilar Solidario, mejorar las pensiones de la Clase Media con especial foco en las mujeres y de aquellos que decidan postergar su jubilación (actuales y futuros pensionados), asegura una pensión constante a los futuros pensionados en Retiro Programado con Pilar Solidario, además de asegurar que la pensión por Retiro Programado no sea inferior al valor de la Pensión Básica Solidaria.
- **Red de canales de atención en marco de Honorarios 2019, Ley 21.133:** Se realizó coordinación de instituciones del sector previsional más otras instituciones relevantes con el objetivo de enfrentar de manera conjunta y coordinada lo procesos de atención e información a usuarios en el marco de la entrada en vigencia de la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores a honorarios, Ley 21.133. En dicha coordinación participaron los canales de atención de usuarios del Servicio de Impuestos Internos (SII), Fondo Nacional de Salud (FONASA), Superintendencia de Pensiones (SPensiones), Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), Instituto de Previsión Social (IPS-Chileatiende), Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y la Subsecretaría de Previsión Social. En conjunto con estas instituciones, se compartieron preguntas frecuentes, se elaboró una matriz única para derivación de call centers y atención telefónica y se derivaron caso complejos entre las instituciones.
- **Implementación Segunda etapa de la Ley Sanna (Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas que padecen enfermedades graves):** Con esta ley se creó un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.
 - Primera Fase: Cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, con cobertura a contar del 1° de febrero de 2018.
 - Segunda Fase: Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, con cobertura a contar del 1° de julio de 2018

Durante el año 2018, se han autorizado para pago un total de 443 beneficios, de los cuales 63% de ellos corresponde a mujeres y el 37% a hombres. Este seguro se financia con una cotización mensual de cargo del empleador o del trabajador/a independiente, según corresponda, cuyo monto actual es de un 0,02% el cual aumentará a un 0,03% de las remuneraciones imponibles a partir de enero de

2020. Al 31 de diciembre de 2018, el Fondo SANNA acumuló cerca de \$10,9 mil millones y se espera que en régimen alcance los \$15,4 mil millones.

- **Proyecto de Ley de incorporación de trabajadores Independientes a los regímenes de Protección Social:** Esta iniciativa busca proteger a los trabajadores independientes de enfermedades, accidentes laborales, optar al Seguro de Acompañamiento de Niños y Niñas que padecen enfermedades graves (Ley Sanna) y ahorrar para la Vejez.

El Proyecto de ley establece un nuevo mecanismo gradual de cotización para los trabajadores que mantiene la obligatoriedad del pago de las cotizaciones a través de la Declaración Anual de Impuesto a la Renta de cada año, a partir de 2019, con cargo a la retención del 10% de impuestos. Pero, a diferencia de la normativa vigente, establece el incremento gradual de la retención de impuestos en 0,75% anual, hasta alcanzar el año 2016 un 16%; y el noveno año se incrementará en 1%, para llegar a 17% en 2027.

Se propone que con los montos retenidos se pague: 1. Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS); 2. Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (ATEP); 3. Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley Sanna); 4. Licencia médicas y subsidios, pre y post natal, y post natal parental, y 5. Pensiones.

- **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).
- **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 XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional,** con una ejecución presupuestaria de M\$1.746.531, cifra correspondiente al 98% de los recursos asignados al FEP en la Ley de Presupuestos 2018 (M\$ 1.818.545). Durante el año 2018, el Concurso consideró solo el ámbito de difusión, beneficiando finalmente a 22 proyectos, los que en su formulación postularon cada uno a un mínimo de \$ 50 millones y un máximo de \$ 100 millones. De las 22 iniciativas adjudicadas, nueve (41%) correspondieron a ejecutores de la Región Metropolitana, y 13 (59%) fueron de otras regiones. En esa línea, los fondos asignados este año a proyectos dirigidos a beneficiarios que no residan en la Región Metropolitana, ascendieron a 85% del total.

Con los recursos asignados a los 22 ejecutores de proyectos, se logró un alcance de 17.873 beneficiarios directos. La mayor cantidad de beneficiarios directos fueron trabajadores dependientes, que alcanzó el 60% del total, le siguió el grupo de jóvenes, con un 31% y el de trabajadores pre pensionados, con un 8%.

Se destaca el componente inclusivo de los proyectos, de los cuales 1804 fueron beneficiarios y beneficiarias de pueblos originarios, 640 con discapacidad y 413 fueron personas migrantes.

- **Implementación del XIII Concurso del Fondo para la Educación Previsional,** con una ejecución presupuestaria de M\$1.847.382, cifra correspondiente al 99,2% de los recursos

asignados al FEP en la Ley de Presupuestos 2019 (M\$ 1.861.779). Durante el año 2019, el Concurso consideró proyectos en el ámbito de formación y difusión, beneficiando finalmente a 22 proyectos, los que en su formulación postularon cada uno a un mínimo de \$ 50 millones y un máximo de \$ 60 millones para los proyectos de formación y con un mínimo de \$ 80 millones y un máximo de \$100 millones para los proyectos de difusión. De las 22 iniciativas adjudicadas, diez (45%) correspondieron a ejecutores de la Región Metropolitana, y 12 (55%) 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 87,53% del total (\$1.629.615.427).

Con los recursos asignados a los 22 ejecutores de proyectos, se logró un alcance de 6.207 beneficiarios directos de los proyectos de formación y de 9.124.057 beneficiarios indirectos de los proyectos de difusión. La mayor cantidad de beneficiarios directos fueron jóvenes entre 17 y 35 años (55,8%), le siguió el grupo de trabajadores entre 36 y 54 años con un 27,9%, el de pre pensionados entre 55 y 65 años, con un 8,7% y finalmente, los trabajadores que emiten boleta de honorario con un 7,6%.

Se destaca el componente inclusivo de los proyectos, de los cuales 785 fueron beneficiarios y beneficiarias de pueblos originarios, 59 con discapacidad y 260 fueron personas migrantes.

Entre los productos y materiales realizados se encuentran cursos online, aplicaciones para smartphones, guías con contenido previsional, cápsulas y programas radiales, programas televisivos, videos, páginas web, dípticos y materiales en creol y mapudungún.

- **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 subtulado.

- **Implementación del XVI Concurso del Fondo para la Educación Previsional:** La versión 2021 del Concurso, acogió una orientación y enfoque que permitió cumplir, por una parte, con los objetivos que establece la legislación del Fondo para la Educación Previsional y, por otra, con la reducción de riesgos sanitarios en el escenario de situación sanitaria que enfrentan el país debido al Covid-19. Esto, al limitar el ámbito de intervención a proyectos de Difusión del Sistema de Pensiones y Beneficios de Cotizar, a través de los cuales se reducen al mínimo actividades presenciales con beneficiarios. Se presentaron 62 proyectos y posterior al proceso de evaluación fueron 17 los proyectos adjudicados. La ejecución de los proyectos del XVI Concurso FEP 2021, se inició el 1 de junio de 2021, una vez emitidas las respectivas Resoluciones que aprobaron los Convenios de Ejecución entre la Subsecretaría de Previsión Social y las 17 entidades adjudicatarias.

Con respecto a la ejecución presupuestaria, se informa esta alcanzó un total de \$1.559.703.975, cifra correspondiente al 99% de los recursos asignados a las entidades ejecutoras (\$1.582.199.154). Con los recursos asignados a los 17 ejecutores de proyectos se superó la cobertura de 10.302.647 beneficiarios indirectos formulados, a través de las estrategias de difusión radiales y televisivas, como cápsulas o programas en esos soportes; online, como sitios WEB, redes sociales o aplicaciones; material impreso, como diarios, revistas y folletería.

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, se han otorgado los siguientes bonos: **1) Año 2018:** se otorgaron 1.501.670 bonos con 3.009.108 Causantes, por un monto de, (Valor Unitario \$ 46.374) lo que significó un gasto anual de MM\$ 139.544. **2) Año 2019:** 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. **3) Año 2021:** se otorgaron 1.668.512 bonos con 3.257.345 Causantes, por un monto de \$49.184 por causante, lo que significó un gasto anual de MM\$ 160.209.
- **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° 21.306, la cual concedió este beneficio en el mes de mayo del 2021, Monto Bono de \$ 66.292 a los Pensionados Previsionales y del Sistema de Pensiones Solidarias, que tuvieran 65 años o más. Finalmente, se otorgaron 1.452.618 bonos, con un gasto total anual de MM\$96.297. Con respecto a los años anteriores, durante el **año 2018**, se otorgaron 1.127.342 bonos de \$60.668, por un gasto anual de MM\$68.394. En el **año 2019**, se otorgaron 1.180.061 bonos de \$62.791, con un gasto total anual de MM\$ 74.097.2019. En el **año 2020**, se otorgaron 1.246.363 bonos de \$64.549, por gasto anual de MM\$80.451.
- **Convenios Internacionales del Trabajo y brechas para su cumplimiento y ratificación:**
 - a. Elaboración minuta de informe de brechas para la ratificación del Convenio OIT 102, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima).
 - b. Elaboración minuta de informe de brechas para la ratificación del Convenio OIT 155, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

- c. Elaboración minuta de informe de brechas para la ratificación del Convenio OIT 176, Convenio sobre seguridad y salud en las minas.
- d. Elaboración minuta de informe sobre declaración de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo.

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

- a. Convenio Seguridad Social Chile - Países Bajos: Se concluyeron los aspectos formales con el Ministerio de Relaciones Exteriores, relativas las modificaciones al Convenio de Seguridad Social y de su Acuerdo Administrativo, suscrito entre ambos Estados. Se concluyó con la traducción oficial del Protocolo, el que se encuentra pronto a ser suscrito por las autoridades correspondientes, en representación de los Estados de Chile y de los Países Bajos.
- b. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y Rumania: Se concluyen los aspectos formales, post suscripción del Convenio. Se remite informe Ejecutivo y Financiero y se está a la espera de la tramitación ante el Poder Legislativo.
- c. Se realizan rondas de negociaciones con la República de Polonia, destinadas a suscribir un Convenio de Seguridad Social Bilateral.
- d. Se realizan intercambios de notas y comentarios para avanzar en las negociaciones con India y República Dominicana.
- e. Reuniones y gestiones relacionadas con la aplicación de los Convenio Seguridad Social con Brasil, Perú, Ecuador y Colombia.
- f. Se realiza una reunión de la Comisión Mixta del Convenio con España para efectos de analizar los efectos de los retiros de fondos en Chile, en relación a los periodos de seguros reconocidos por España y se determinaron las cláusulas más favorables de los Convenios bilateral y Multilateral.

- **Participación en la elaboración de propuestas de modificación de leyes y/o Decreto Supremo, 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 y aprobación del D.S. N° 8, de 2020, publicada en el D.O. 13.08.2021, que aprueba las condiciones ambientales, de seguridad reglamento del artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, que regula y salud en el trabajo que se deberán cumplir en los establecimientos destinados a

- prestar servicios como centros de contacto o llamadas.
- d. Elaboración y aprobación del D.S. N° 9, de 2020, publicada en el D.O. 13.08.2021, que aprueba reglamento del inciso segundo del artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, que regula las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los teleoperadores y teleoperadoras, y los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente.
 - e. Elaboración y aprobación del D.S. N° 30, de 2020, publicada en el D.O. 23.11.2021, que introduce modificaciones al reglamento para la aplicación de la ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el decreto supremo N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
 - f. Elaboración y aprobación del D.S. N° 07, de 2020, publicado en el D.O. 23.07.2021, que introduce modificaciones en el decreto supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.
 - g. Elaboración y aprobación del D.S. N° 53, de 2021 (próximo a ser publicado) que modifica Decreto Supremo N° 215, de 1966, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la aplicación de la ley N°15.177, de 22 de marzo de 1963, que creó la Confederación Mutualista de Chile.
 - h. Elaboración y aprobación del D.S. N° 47, de 2021, publicada en el D.O. 16.11.2021, que modifica Decreto Supremo N° 47, de 16 de septiembre de 2016, Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
 - i. Elaboración y aprobación del D.S. N° 29, de 2020 (Título III sobre normas especiales sobre seguridad y salud en el trabajo para faenas portuarias), publicada en el D.O. 31.08.2021 que modifica reglamento sobre trabajo portuario y del curso básico de seguridad de faenas portuarias.

• Participación en Mesas y Comités:

- a. 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.
- b. Participación en Mesa Laboral de Gestión de Riesgos de Desastres, de la Plataforma Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastres, que

coordina la ONEMI, y donde la Subsecretaría de Previsión Social, participamos junto a la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social, el Instituto de Seguridad Laboral y los demás organismos administradores de la ley N° 16.744 (Mutual de Seguridad, IST y ACHS).

- c. Participación en Mesa Laboral Portuaria, que coordina MINTRAB/ MTT, y donde la Subsecretaría de Previsión Social, participamos junto a la Superintendencia de Seguridad Social, organizaciones de trabajadores y empleadores sector. Se aprobó e implementó el curso de formación de competencias para los integrantes de los Comités Paritarios de faenas portuarias, Construyo Chile/puerto.
- d. Participación reuniones del XII Comité Técnico Administrativo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, celebrado telemáticamente desde Lisboa, Portugal el 21.09.2021.

- **Aplicación de Convenios Internacionales de Seguridad Social:** Durante el año 2021, se resolvieron 24 solicitudes de desplazamiento, 89 solicitudes de prórrogas de desplazamiento y 63 excepciones, las cuales fueron principalmente solicitudes de ciudadanos y ciudadanas españoles/as.

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: “Caracterización y análisis del mercado laboral para personas mayores de 55 años en Chile”:** El estudio busca identificar las medidas que apunten a fortalecer la inclusión en el mercado laboral formal para los trabajadores de 55 a 75 años, permitiéndoles así mejorar, a lo largo de su vida activa, la densidad de sus cotizaciones, y con ello el nivel de las pensiones futuras.
- **Estudio “Beneficios, estimación de costos y alternativas de financiamiento para establecer una pensión básica universal de vejez en el Sistema de Pensiones:** Se analizó y discutió sobre pensiones universales en distintos ámbitos, se mostró evidencia internacional sobre el uso de Pensiones Básicas Universales y realizó análisis de factibilidad de aplicar la Pensión Básica Universal en Chile bajo diferentes escenarios, evaluando montos, costos, beneficiarios y financiación
- **Realización de notas ciudadanas en materia de seguridad social:** Estas notas presentan un análisis de fácil comprensión de los diferentes tópicos del Sistema de Pensiones y/o Seguridad Social, constituyendo una herramienta útil para el acercamiento de temas previsionales a la ciudadanía. Las publicaciones realizadas durante el 2021 involucran los siguientes temas de

- análisis: A) Pensión anticipada para enfermos terminales. B) Pensiones de sobrevivencia. C) Sistema de Consultas y Ofertas de Montos de Pensiones.
- **Estudio “Diseño de herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados:** Se elaboraron las Bases Técnicas para la licitación del estudio, se desarrolló concurso público y la posterior adjudicación.
 - **Estudio “Encuesta de Factores de Riesgos relacionados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo”:** Se elaboraron las Bases Técnicas para la licitación del estudio, se desarrolló concurso público y la posterior adjudicación.
 - **Estudio “Guía para la implementación del plan para reducción de riesgo de desastre en centros de trabajo de la micro, pequeña y mediana empresa”:** Se elaboraron las Bases Técnicas para la licitación del estudio, se desarrolló concurso público y la posterior adjudicación.
 - **Encuesta de Protección (EPS):** Esta encuesta recopila información crucial en materias relativas a la protección social en Chile, sirviendo como elemento para el diagnóstico, desarrollo y evaluación de políticas públicas en este ámbito. Entre las principales tareas realizadas durante el 2021, se pueden mencionar:
 - a. Revisión, validación y depuración de las bases de datos para cada una de las Submuestras (Presencial, Reentrevista y Continuidad).
 - b. Revisión y finalización de documentos metodológicos de la EPS 2020: Trabajo de campo, factores de expansión, indicadores longitudinales y de corte transversal, informe de supervisión, informe de atrición, informe de imputaciones, codificación, informe final e informe ejecutivo.
 - c. Elaboración y preparación de presentación de resultados de la EPS 2020.
 - d. El 23 de abril e 2021, se realizó la presentación de resultados al público, la cual tuvo una participación de aproximadamente 100 personas.
 - **Estudio “Propuestas de mejoramiento al método de cálculo de la pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia bajo las distintas modalidades de pensión”:** Estudio encargado por la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones, tuvo como finalidad analizar diferentes escenarios del mejoramiento al método de cálculo de la Pensión de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia bajo las distintas modalidades de pensión.
 - **Estudio “Modificación a la normativa laboral y previsional:** una propuesta de la comisión de usuarios del sistema de pensiones para incentivar a formalización de los trabajadores”. Estudio encargado por la Subsecretaría de Previsión Social a solicitud de la Comisión de Usuarios del Sistema de Pensiones: Tuvo como objetivo elaborar una propuesta de mejoramiento al sistema normativo laboral y previsional que incentive a incrementar la formalidad en el mercado laboral y el pago de cotizaciones previsionales. El estudio presentó una serie de propuestas

relacionadas en el ámbito laboral y previsional, entre las que destacan: 1. Extensión a la economía colaborativa de la figura del agente retenedor. 2. Determinación del salario e ingreso mínimo mensual (IMM) por hora. 3. Educación dual (capital Humano General). 4. Registro centralizado de movimientos de personal. 5. Extensión de cobertura con otros sectores independientes, aplicando el régimen de los independientes con boleta a todos aquellos grupos con registro de ingresos conocidos y un sistema de rentas presuntas a quienes tienen registro, pero ingresos desconocidos.

- **Estudio “Situación y perspectivas del mercado del trabajo como condicionantes a los pilares contributivo y solidario de pensiones”:** Estudio encargado por el Consejo Consultivo Previsional que tuvo como finalidad estudiar las diversas fuerzas que están ejerciendo influencia en las categorías ocupacionales y estructura del mercado del trabajo, impactando el sistema de seguridad social chileno, tanto en el pilar contributivo, del sistema de pensiones como en el pilar solidario, para contar con un diagnóstico, perspectivas, desafíos y propuestas de políticas pública, incluyendo los aspectos regulatorios e institucionales para su implementación.
- **Estudio “Diseño e implementación de tablas de mortalidad diferenciadas”:** Tuvo como objetivo elaborar una propuesta para el diseño e implementación de tablas de mortalidad diferenciadas por grupo de cotizantes en el Sistema de Pensiones, considerando al menos ciertas categorías ocupacionales relacionadas con trabajos pesados que podrían potencialmente reducir la expectativa de vida de estos grupos, así como enfermedades laborales que pudieran estar relacionadas con una baja en las expectativas de vida de estos grupos. Se encargó un Informe en Derecho sobre mecanismos de cobertura previsional, en particular pensiones, de los migrantes de países con los cuales Chile no tiene convenios bilaterales o multilaterales de Seguridad Social vigentes y la experiencia comparada, analizando a su vez la viabilidad de la opción de retiro o traspaso de los saldos de las cuentas individuales de los migrantes al volver al país de origen. Elaboración de bases técnicas para la licitación de estudios sobre diseño de herramientas de gestión de prevención de riesgos laborales asociados a vehículos motorizados y sobre diseño de directrices para gestionar la prevención y reducción de los efectos en los lugares de trabajo de los efectos del consumo de alcohol y drogas.
- **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: "Estrategias 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.

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 dialogo 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. Honorarios. 2. Tipos y modalidades de pensión. 3. Migrantes. 4. Sistema Previsional. 5. Mujeres. 6. Seguro de Cesantía. 7. Trabajo Pesado. En el año 2021 se realizaron 54 actividades donde participaron 1.474 personas. Con respecto a los años anteriores, durante el año 2018 se realizaron 139 actividades, donde participaron 4.924 personas. En el año 2019, se realizaron 193 actividades con una participación de 5.853 personas y finalmente, durante el año 2020, se realizaron 86 actividades en las que participaron 1.620 personas.
- **Actividades realizadas con población migrante:** Se elaboró un material informativo para ser distribuido de forma física o a distancia. Debido a las restricciones de traslado y reunión derivadas de la Pandemia, se desarrolló una presentación de PowerPoint que permitió la realización de charlas y actividades de difusión a través de plataformas telemáticas como Zoom y Google Meet. Al finalizar las actividades informativas, se envió a todas las personas inscritas una versión en PDF con la información principal revisada.
- **Campaña Ley Honorarios:** En el marco de la operación renta, se llevó a cabo la Campaña "Ley de Honorarios" 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/as independientes a honorarios en el sistema de Seguridad Social, a través de la Operación Renta en abril de cada año. La campaña comunicacional fue realizada entre el 22 de marzo y el 22 de abril, con el objetivo de, a través, de un mix de medios, conectar con la audiencia e informar sobre el aumento en el porcentaje de cotización y sobre los beneficios de cotizar para la seguridad social, además de dirigir el tráfico al sitio web www.leyhonorarios.cl. Esta campaña estuvo enfocada en

mujeres y hombres trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios, de los segmentos económicos ABC1, C2 y C3, con especial interés en los tramos etarios entre 18 y 40 años. Se estableció una estrategia de medios para ser lanzada en medios tradicionales prensa, radio y digital. El presupuesto tuvo una distribución de 60% para medios nacionales y 40% para medios regionales.

- **Campaña Seguro de Cesantía para trabajadoras/es de casa particular:** Entre el 05 al 25 de enero 2021, se desarrolló la campaña que tuvo como objetivo Informar sobre la nueva ley que incorpora a las trabajadoras/es de casa particular como beneficiarias/os del Seguro de Cesantía, informar detalles de la ley y beneficios para las Trabajadoras/es de Casa Particular. La campaña consideró frases radiales de 30 segundos, landing informativo y piezas digitales.
- **Campaña Ley Sanna:** Entre el 11 y el 30 de enero 2021, se desarrolló la campaña sobre la Ley Sanna, la que tuvo como objetivo Informar sobre la ampliación de los beneficios de la ley que asegura el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, incorporando a hijos/as que sufran accidentes graves con riesgo de muerte o de secuela funcional grave o permanente. Se desarrollaron publicaciones en Facebook, Instagram y twitter.
- **Campaña “Difusión regional Ley Enfermos Terminales:** Desarrollada entre el 12 de abril y el 01 de mayo de 2021, con el objetivo informar a través del mix de medios sobre la puesta en marcha de la ley que establece beneficios de pensión para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales. La campaña consideró fases radiales, menciones en vivo (inicio y término de programas radiales), publicación en diarios físicos de distribución nacional y regional y en medios de prensa digitales.
- **Campaña “Ley de retorno gradual al trabajo”:** Con el objetivo de difundir la ley que refuerza la protección de las y los trabajadores frente al Covid-19, se desarrolló durante el mes de junio 2021, la campaña a través de medios radiales y publicación en medios digitales, ambos a nivel nacional y regional. La campaña señala tras la Ley, los empleadores deberán contratar un seguro individual obligatorio de salud asociado a Covid-19, ya sea presenciales o semipresenciales, además, de contar con un protocolo sanitario laboral para los trabajadores/as frente a la pandemia.
- **Campaña Aumento de beneficios del Pilar Solidario:** En el marco de la aprobación de la Ley corta que aumenta los montos en el Pilar Solidario, se ejecutó una campaña informativa con el objetivo de difundir los montos y beneficios que abarca la modificación legal. Dicha aprobación genera un aumento al 50% para la Pensión Básica Solidaria (PBS) y para la Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS) que se traduce en alza del Aporte Previsional solidario, desde enero del año 2020, para beneficiarios mayores de 80 años. Para pensionados de 75 a 79 años, la PBS y PMAS subirá 30% en enero 2020, llegando a un aumento acumulado de 50% en enero del año 2021. Y para pensionados menores de 75 años, se acordó un incremento en la PBS y PMAS de 25%

en enero del año 2020, un acumulado de 40% en enero de 2021, para llegar a un alza de 50% en enero de 2022. La campaña incorporó el diseño de propuesta conceptual, gráfica y audiovisual apta para los distintos soporte solicitados: radio, televisión, RRSS y vía pública, además de la creación de un landing adaptado para otorgar información y detalles a los usuarios. Por otro lado, se imprimió material (afiches, volantes y bolsas reciclables informativas) para ser distribuidos en las Seremis y sucursales del IPS a lo largo del país.

- **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 de 2020, 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 2019 y el 22 de enero 2020, 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.
- **Campaña de difusión Ley Obrero Empleado:** Durante el mes de diciembre 2018, comenzó la campaña de difusión de la ley N° 21.054, que pone fin a la distinción entre obreros y empleados en el ámbito de las prestaciones médicas al alero de la Ley de Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales. Para ello, se realizó la campaña que consideró una propuesta conceptual o slogan, plan de medios y radios, 3 cápsulas audiovisuales para metro y redes sociales, 3 frases radiales y 5 diseños digitales para redes sociales.
- **Campaña de difusión segunda fase Ley Sanna (Seguro de Acompañamiento para niños y niñas que padecen enfermedades graves):** A partir de junio de 2018, la Ley Sanna inició su segunda fase de implementación, lo que se tradujo en la ampliación de la cobertura del Seguro de acompañamiento para niños y niñas a los padres de infantes en espera de trasplantes de órganos y médula. Para su difusión, se diseñaron e imprimieron 15 mil volantes, los que fueron distribuidos en 15 regiones.

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 2021, el Consejo de la Sociedad Civil para la Seguridad Social realizó 9 sesiones ordinarias y 3 extraordinarias, y una sesión de instalación en el mes de diciembre producto de las últimas elecciones del Consejo. Todas bajo la modalidad virtual y contando con el quorum requerido para sesionar. Con lo anterior, también se han realizado trabajos conjuntos junto al COSOC de la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto de Seguridad Laboral, entorno a propuesta de actualización de la Ley 16.744 y reuniones de presidentes de los Consejos de la Sociedad Civil del sector previsional. Durante el mes de noviembre, se realizó el proceso de elecciones bajo un proceso participativo y de elección democrática a distancia. Durante el proceso fueron admisibles y postulantes 20 organizaciones de la sociedad civil relacionadas con la materia de la institución y distribuidas conforme a las categorías señaladas en el reglamento. Finalmente fueron elegidas bajo votación electrónica 10 organizaciones incorporando una nueva organización para el periodo 2021-2023 especialistas en materias de inclusión.

- **Encuentros ciudadanos virtuales:** Se realizaron 5 encuentros ciudadanos centrados en las organizaciones de la sociedad civil, así también en áreas académicas como IPLAXEC, en los que nuestro Subsecretario de Previsión Social, Sr. Pedro Pizarro Cañas, se reunió a dialogar con más de 200 personas acerca de materias propias de nuestra institución para conocer las opiniones ciudadanas y explicar cómo operan los principales beneficios, además de resolver cada inquietud de los participantes.
- **II Foro Internacional de Seguridad Social:** Con el continuo apoyo Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y bajo el objetivo común de seguir aportando al fortalecimiento de las políticas públicas nacionales e internacionales en el ámbito de la Seguridad Social, se realizó la segunda versión del Foro Internacional de Seguridad Social que contó con el desarrollo de 6 paneles contingentes en la materia en una sola jornada y con gran participación de la sociedad civil. Esta segunda versión contó con más de 1.000 participantes inscritos de manera remota de diversos países de Iberoamérica y con un peak de 365 de manera simultánea, manteniendo más de 100 personas conectadas durante todo el desarrollo de la jornada.
- **Convenio Observatorio de Participación Ciudadana y no Discriminación:** Se entregó continuidad al convenio con capacitaciones acerca de la Ley N ° 20.500, de Participación Ciudadana y acerca de la No Discriminación, con la Ley N ° 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, sobre estas materias a través de la capacitación acreditada por el Ministerio Secretaría General de Gobierno. Estas capacitaciones tienen por objetivo visibilizar y sensibilizar sobre la importancia de la no discriminación y la participación ciudadana.
- **Coordinación con Instituciones Previsionales:** Durante el año 2021 se realizaron 6 reuniones de coordinación interna, un trabajo conjunto con 3 consejos de la sociedad civil del sector, y un proyecto de creación de un subsitio web denominado observatorio de participación ciudadana del sector previsional para mostrar avances a la ciudadanía de la aplicación de los cuatro mecanismos de participación ciudadana establecidos por la ley. La idea principal es fomentar el gobierno abierto y la transparencia, así también el acceso a la información relevante en nuestras materias.
- **Red de canales de atención en marco de Honorarios 2021:** Se realizó coordinación de instituciones del sector previsional más otras instituciones relevantes con el objetivo de enfrentar de manera conjunta y coordinada los procesos de atención e información a usuarios en el marco de la entrada en vigencia de la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores a honorarios, Ley 21.133. En dicha coordinación participaron los canales de atención de usuarios de Servicio de Impuestos Internos (SII), Superintendencia de Pensiones (Spensiones) y la Subsecretaría de Previsión Social. Asimismo, se compartieron preguntas frecuentes

entre las instituciones, se revisaron contenidos de la web de SII, se elaboró una Matriz única para derivación de call centers y atención telefónica entre los participantes de la red y se derivaron casos complejos entre las instituciones.

- **APP Soy Honorario:** En el año 2020, se creó una aplicación móvil dirigida a los trabajadores que emiten boletas de honorarios con la finalidad de acercarlos la política pública que entrega derechos a la seguridad social a este grupo de trabajadores, según lo establecido en la Ley 21.133 del año 2019. El año 2021, se levantó el primer proyecto de usabilidad para la aplicación móvil con el principal objetivo de entregar un mejor servicio a la ciudadanía centrado en las personas y según la necesidad de nuestros usuarios. Para esto se planificó incorporar en el proceso, junto a los expertos en usabilidad, la opinión ciudadana de manera de testear con ellos, nuestros usuarios finales, lo planificado y cumplir de mejor manera nuestro objetivo institucional. El proyecto fue aprobado y licitado en el mes de diciembre para ejecución el primer semestre 2022.
- **Contact Center:** Como una manera de mejorar los procesos de gestión de atenciones a las personas, a contar de enero 2021, se implementó formalmente un contact center a través del IVR institucional de la SPS (Opción 1). Durante el 2021, se realizó la integración entre la plataforma de Contact Center y NUWAC (plataforma de consultas ciudadanas), por lo que los casos atendidos de manera telefónica fueron realizados por medio del contact center, los cuales se encuentran debidamente registrados para su trazabilidad.
- **Procesos de mejora 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:** Se gestionó un Convenio con la Subsecretaría de Gobierno, del Ministerio Secretaría General de Gobierno para derivaciones mutuas de casos a través de Nuwac (sistema de atención ciudadana) 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. Actualmente se están tramitando Convenios de transferencia tecnológica de sistema Nuwac para seguimiento y consultas de usuarios con OIRS del Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación, y un Convenio para Derivación directa de casos a través de plataforma Nuwac con el SII el que se encuentra en etapa de revisiones. Se encuentran en proceso también, la gestión de un Convenio de operación de datos con el Registro Civil, así como también, un Convenio con Segpres para usar la

plataforma Pise, que permite la interoperación de datos con Registro Civil.

- **Atención a la ciudadanía:** Durante el 2021, la Unidad de Atención Ciudadana de la Subsecretaría de Previsión Social, ha atendido un total de 3.905 casos de consultas ciudadanas, a través de sus distintos canales, los que se distribuyeron en 2452 casos ingresados a través de soporte web, 1.377 por medio de atenciones telefónicas, 161 casos derivados a través del sistema de atención de la Presidencia de la República (SIGOB), 1 atención presencial, 183 casos de derivación interna y 3 casos por Redes Sociales. Con respecto a los años anteriores, se destaca que en el año 2020 se atendieron 7.875 casos y en el año 2019, se recibieron y gestionaron 3.974 casos.

4. Desafíos para el período de Gobierno 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.

- **Evaluación del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PrNSST)**, convocando tanto a instituciones estatales ligadas a la materia, como a consulta tripartita, convocando a las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.
- Revisión y reformulación de la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST)**.
- Avanzar en **modificaciones a reglamentos** relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, tales como los DS N° 40 y N° 54.
- Impulsar **modificaciones a la ley N° 16.744** y la creación del estatuto marco preventivo, comprometidas en la PNSST.
- Renovación de los integrantes del Consejo consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Impulsar en forma conjunta con el **Consejo Consultivo para la SST**, un estudio para la confección de una guía para la identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales que constituirá una herramienta para ser puesta a disposición de empleadores, comités paritarios, departamentos de prevención de riesgos, entre otros, que permitirá mejorar la gestión de riesgos en la empresa, permitiendo elaborar planes de trabajo acorde a los riesgos de cada lugar de trabajo, avanzando con ello en la prevención de accidentes y daños a la salud de los trabajadores; y, otro estudio para el diseño de un sistema de certificación de buenas prácticas laborales y de SST.
- Monitorear el **estudio actuarial** que la Dirección de Presupuestos y la Superintendencia de Seguridad Social deberán realizar o encargar su elaboración evaluando la sustentabilidad del Fondo de la ley SANNA, que corresponde a este año como plazo diciembre de 2022, así como participar en las propuestas de ampliación de los beneficios de la citada ley.
- Tomar las medidas necesarias para avanzar en las **ratificaciones de los Convenios OIT 155, 176 y 102**.
- Monitorear la discusión de la **Conferencia Internacional del Trabajo**, sobre declaración de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental.

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.

- **Diseño de estudios e investigaciones en materia de Seguridad:** Realizar al menos dos estudios 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 social.
- **Creación de Comité Encuesta de Protección Social:** Dado los últimos acontecimientos sociales y sanitarios a nivel mundial, el trabajo con encuestas longitudinales como la EPS presentan nuevos desafíos metodológicos que deben ser abordados con cuidado; por ejemplo: objetivos de la encuesta, tamaño del cuestionario, duración de la aplicación, indicadores nacionales, entre otros. Es por ello que, un aspecto fundamental de este proyecto es la relevancia de contar con un “COMITÉ” de expertos que puedan brindar apoyo en los principales temas metodológicos relacionados (evaluación de objetivos de la encuesta, operacionalización de la encuesta, definición de indicadores, diseño de cuestionario, refresco o nacimiento de muestra, estrategias de levantamiento mixtos de encuestas, entre otros), que permitirán tener información relevante para la mejora a los objetivos planteados de la encuesta.
- **Elaboración de Notas Informativas de la Encuesta de Protección Social:** Se realizarán estudios o análisis de indicadores longitudinales y de corte transversal relacionados con temas previsionales y laborales a partir de Encuesta de Protección Social (EPS), lo que servirá para aprovechar de mejor manera los datos proporcionados por la encuesta.
- **Visualización de información del Sistema de Pensiones:** Iniciar con la segunda etapa de visualización en página Web, se tiene por objetivo avanzar en el Sistema Contributivo.
- **Creación del instrumento que determine la asignación de la Pensión Garantizada Universal (PGU):** La Pensión Garantizada Universal avanza significativamente en universalidad, beneficiando a toda la población de 65 años o más, con excepción del 10% más rico de ese universo. Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá la forma de acreditar los requisitos establecidos para el otorgamiento de la Pensión Garantizada Universal; determinará la forma en la cual se acreditará la composición del grupo familiar; señalará el o los

instrumentos de focalización y procedimientos que utilizará el Instituto de Previsión Social, considerando, a lo menos, el ingreso per cápita del grupo familiar y un test de afluencia al mismo.

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

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.

- Realización del **Plan Nacional de Charlas de Educación Previsional en su versión 2022**, donde se mantengan las actividades telemáticas y de acuerdo con el contexto sanitario nacional y la evolución de los efectos de la pandemia generada por el virus SARS COV-2, explorar la posibilidad de retomar acciones presenciales.
- Implementar un nuevo soporte y canal educativo “ **portal educativo online de información y capacitación a distancia**”, una oferta educativa y de atención de diferentes perfiles y grupos objetivos, denominado Aula Previsional (www.aulaprevisional.cl). Este trabajo está en etapa de desarrollo y se proyecta un lanzamiento para el segundo trimestre del 2022.
- Dar continuidad a los procesos de **fortalecimiento de las mediciones de conocimiento** y adaptarlos a las diferencias entre los públicos presenciales y remotos, entendiendo que no se pueden aplicar los mismos criterios técnicos para estas dos modalidades de atención. Las actividades a distancia tienen complicaciones particulares del formato y de control, donde ya hemos evidenciado un menor retorno de las mediciones que se realizan a través de los instrumentos de contenido y satisfacción, por lo que se requieren nuevas metodologías y ajustes permanentes para incrementar su alcance y eficiencia.
- **Fortalecer piezas gráficas y audiovisuales de apoyo**, además de seguir considerando las particularidades de los diferentes grupos objetivos a la hora de definir el mensaje y tipo de relato, estableciendo una estrategia comunicacional coherente con las

diferentes necesidades de información, de acuerdo con rangos etarios e intereses de los diferentes públicos priorizados.

- **Fortalecer la educación previsional** en grupos de población que más lo requieran acorde a las directrices establecidas para el período.
- **Enfoque de Género e inclusión, desde el Fondo para la Educación Previsional:** 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.
- **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.

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.

- **Red de canales de atención en marco de Honorarios 2022:** 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 2022, especialmente porque ese año entra en vigencia una nueva etapa del proceso que es necesario de comunicar eficientemente al usuario.
- **Procesos de mejora y preparación de canales de atención del sector:** El año 2022 se espera avanzar en los procesos de apoyo para revisión y mejoría de los sistemas de registro y seguimiento digital de las atenciones realizadas (Sistemas CRM) del sector, así como seguir potenciando la mejora de los canales en especial de las atenciones telefónicas y de call centers y a través de medios digitales y telemáticos.
- **Convenios para derivaciones de usuarios y transferencias tecnológicas:** Durante el año 2022 entrarán en operaciones los convenios de implementación de sistemas y derivación de casos de usuarios con los Ministerios Secretaría General de Gobierno y con

Ministerio de Ciencias, Tecnologías e Innovación, así como con SII, Registro Civil y Segpres. Se explorará factibilidad de Convenios con otras instituciones para ampliar la red de derivaciones y atenciones.

- **Nodo de innovación:** Se programa levantar un programa con apoyo del BID que permita generar incentivo al desarrollo de metodologías, procesos y tecnologías innovadoras para la información a las personas y usuarios/as de los servicios del sector previsional y la Subsecretaría de Previsión, especialmente orientado al financiamiento de proyectos piloto que luego puedan ser escalados y adquiridos e implementado por las Instituciones.
- **Realización de encuentros con las contrapartes del sector:** Con el objetivo de mejorar conjuntamente la agilidad y contenido de derivaciones y respuestas a la ciudadanía, con la finalidad de tener una línea de trabajo coordinada.
- **Consultas Ciudadanas:** Realizar una serie de encuentros ciudadanos, que consisten en conversatorios y diálogos en terreno y a distancia acerca de materias contingentes a la institución, tales como pensiones, salud laboral, entre otras.
- **Consejo de la Sociedad Civil (COSOC):** Continuar incrementando la legitimidad de las políticas públicas a través de la deliberación entre los servicios públicos y la ciudadanía mediante los consejos consultivos como lo es por esencial el COSOC de la Subsecretaría de Previsión Social. Lo anterior, mediante 2 encuentros con los 4 COSOC del sector previsional; uno el primer semestre/ otro el segundo semestre 2022.
- **Mecanismo Acceso a la información relevante:** Continuar con las instancias que fomentan el mayor acceso a la información a la ciudadanía entregando mayor información y de manera más accesible y transparente. Esto se materializa mediante la finalización del proyecto observatorio de participación del sector, la ejecución del proyecto de usabilidad de la APP Soy Honorario y la ejecución del III Foro Internacional de Seguridad social. En esta última instancia, el mayor desafío es aumentar la incorporación de la ciudadanía en todo el proceso mediante sus representantes, como lo fue el año anterior 2021, con el COSOC.
- **Cuenta Pública Participativa:** Incentivar la participación ciudadana en la Cuenta Pública del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante acciones de consulta y levantamiento de sugerencias y opiniones que entreguen un análisis y devolución a la ciudadanía acerca de las gestiones realizadas, de manera de incorporar la opinión ciudadana como la más relevante dentro de la función pública.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	39
.Anexo 2: Recursos Humanos	43
.Anexo 3: Recursos Financieros	51
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	52
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	54
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	55
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	55
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	56
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	58
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	59
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	64
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	84
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	91

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	Aumentar las acciones destinadas a mejorar la educación previsional, a través del Fondo de Educación Previsional y formación y difusión de estas materias.
2	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.
3	Mejorar el actual sistema previsional a través de estudios e investigaciones y con la creación de políticas públicas
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	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
2	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
3	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
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.	10.950.692
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	1.626.219
4	Trabajadores Independientes.	2.105.742

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

Cargo	Nombre
Jefa Dirección de Administración y Finanzas	Karen Astorga Villagra
Jefe Dirección de Coordinación Institucional	Manuel Llanos Gorichón
Jefa Dirección de Educación Previsional	Catalina Dupré Serrano
Jefa Dirección de Estudios Previsionales	Karol Fernandez Delgado
Jefe de Dirección de Tecnologías de la Información	Manuel González Yáñez

Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	48	97.96%	37	92.50%	85
Planta	1	2.04%	3	7.50%	4
Total	49	100.00%	40	100.00%	89

Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	8	16.33%	0	0%	8
Directivos	1	2.04%	3	7.50%	4
Profesionales	37	75.51%	32	80.00%	69
Administrativos	3	6.12%	5	12.50%	8
Total	49	100.00%	40	100.00%	89

Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	2.04%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	10	20.41%	8	20.00%	18
ENTRE 35 y 44 AÑOS	22	44.90%	11	27.50%	33
ENTRE 45 y 54 AÑOS	9	18.37%	13	32.50%	22
ENTRE 55 y 59 AÑOS	3	6.12%	6	15.00%	9
ENTRE 60 y 64 AÑOS	4	8.16%	2	5.00%	6
Total	49	100.00%	40	100.00%	89

Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	7	100.00%	3	100.00%	10
Total	7	100.00%	3	100.00%	10

Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	2	28.57%	1	33.33%	3
Auxiliares	1	14.29%	0	0%	1
Profesionales	4	57.14%	2	66.67%	6
Total	7	100.00%	3	100.00%	10

Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	4	57.14%	0	0%	4
Más de un año y hasta 2 años	0	0%	1	33.33%	1
Más de 2 y hasta 3 años	0	0%	1	33.33%	1
Más de 3 años	3	42.86%	1	33.33%	4
Total	7	100.00%	3	100.00%	10

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	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	3	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	9	11
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	27,27%	0,00%	0,00%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	3	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	None%	None%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	12	9	9
(b) Total dotación efectiva año t	86	88	88
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	13,95%	10,23%	12,36%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	0	0
Otros retiros voluntarios año t	8	7	10
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	2	1

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	12%	9%	11%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	9	9	11
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	12	9	11
Porcentaje de recuperación (a/b)	75,00%	100,00%	100,00%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	4	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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	6	12	6
(b) Total Contratos efectivos año t	82	84	85
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	7,32%	14,29%	7,06%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	79	83	68
(b) Total Dotación Efectiva año t	86	88	89
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	91,86%	94,32%	76,40%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	22.041	74.949	22440
(b) Total de participantes capacitados año t	254	386	214
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	86,78	194,17	104,86

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	23	39	30
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4,35%	2,56%	3,33%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	86	88	89
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	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	46	54	83.58
(b) Total Dotación Efectiva año t	86	88	89
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,53	0,61	

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	50	18	23
(b) Total Dotación Efectiva año t	86	88	89
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,58	0,20	0,26

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	10	7	26.33
(b) Total Dotación Efectiva año t	86	88	89
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,12	0,08	

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	86	124	82.41
(b) Total Dotación Efectiva año t	86	88	89
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	1,00	1,41	

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	72	75	78
Lista 2	1	2	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	73	77	78
(b) Total Dotación Efectiva año t	86	88	89
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	84.88%	87.50%	87.64%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Si	Si	Si

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	5	3	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	11	9	11
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	45,45%	33,33%	27,27%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	5	3	3
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	14	8	11
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	35,71%	37,50%	27,27%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	8	11	4
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	14	8	11
Porcentaje (a/b)	57,14%	137,50%	36,36%

Anexo 3: Recursos Financieros

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, www.dipres.gob.cl.

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 66,6%

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

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	95,00	89,00	85,00	97,00	85,00	100,0%
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	2111,00	1834,00	596,00	585,00	425,00	
Número de asistentes a charlas de educación y/o capacitación que responden la encuesta de conocimiento previsional en el año t	2230,00	2052,00	700,00	605,00	500,00	

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

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	83,00	100,00	98,00	99,00	96,00	100,0%
Número de respuestas directas realizadas en un plazo menor o igual a 10 días hábiles	1089,00	3317,00	6774,00	3545,00	3360,00	
Número total de respuestas directas realizadas	1310,00	3327,00	6901,00	3574,00	3500,00	

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

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	93,00	0,00	0,00	90,00	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	0,00	5539,00	0,00	0,00	900,00	
Número total de beneficiarios directos que egresan del ámbito de formación en el año t	0,00	5945,00	0,00	1000,00	1000,00	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
	Proyecto de Ley Reforma de Pensiones (Boletín N° 12212-13)	En Tramitación

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas

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

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio: Ministerio del Trabajo y Previsión Social
 Servicio: Subsecretaría de Previsión Social

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	2	55	55
2.- Eficiencia Institucional	3	15	14,97
3.- Calidad de Servicio	2	30	30
Total	7	100	99,97

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					55%	55%
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.	85 %	97.00 % (585 /605)*100	114.12 %	25 %	25%
2	Medidas de Equidad de Género	50,0 %	50.00 % (4.0 /8.0)*100	100.00 %	30 %	30%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					15%	14,97%
3	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	190,00 %	114.98 % (1014520.00 / 882370.00)*100	165.25 %	5 %	5%
4	Licitación con dos o menos ofertas	45,5 %	50.00 % (12.0 /24.0)*100	91.00 %	5 %	4,97%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
5	Índice de eficiencia energética.	Medir	82.20 kWh/m2 646632.41 / 7867.00	Cumple	5 %	5%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					30%	30%
6	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	100,00 %	100.00 % (30.00 / 30.00)*100	100.00 %	5 %	5%
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 %	25 %	25%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

Cuadro 11

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
5	18	6	99,8	M\$ 122.985

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	<p>Con el objetivo de continuar con el proceso de información y educación sobre el procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual, se realizaron dos actividades de difusión, las que se detallan a continuación. 1. En el mes de septiembre de 2021, se envían correos electrónicos al grupo “Usuarios Previsión Social”, que contiene los correos institucionales de todos los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría. El propósito de estos correos fue concientizar y lograr que las personas pudieran detectar diversos tipos de conductas no adecuadas en el entorno laboral. Para ello, se enviaron tres correos electrónicos, cada uno incorporando tipos de conductas tanto de Maltrato, de Acoso Laboral, como de Acoso Sexual. 2. En el mes de diciembre de 2021, se invita a todos los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Previsión Social a informarse sobre los contenidos relevante sobre las temáticas del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual, el procedimiento de denuncia y además incorporando material audiovisual pertinente. Este material es compartido a través de la Intranet Institucional, en la cual pueden acceder todos y todas quienes forman parte de la Subsecretaría de Previsión Social, permitiendo de esta forma, la igualdad de derechos de información tanto para mujeres como para hombres que puedan sentirse identificados y cómo proceder en caso de realizar una denuncia MALS.</p>

Medidas	Resultados
<p>Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.</p>	<p>La capacitación: “Elementos de Género en situaciones de maltrato, acoso laboral y sexual”, fue incorporada en el Plan Anual de Capacitación de la Subsecretaría de Previsión Social del año 2021 (aprobado mediante la Resolución Exenta N° 163, del 10 de febrero de 2021). La actividad fue autorizada mediante la Resolución Exenta N° 883 del 4 de octubre de 2021, donde se autoriza la realización del curso a 10 funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de Previsión Social, en su calidad de actores claves del proceso, y con objeto de que cada uno/a de ellos/as, conozcan el impacto y el alcance de las prácticas de acoso laboral, sexual y del maltrato laboral, a nivel de los/as afectados/as y de la Institución, describiendo las guías prácticas del procedimiento institucional para su tratamiento. La actividad de capacitación fue realizada de manera e-learning por la empresa Quality & Improvement, teniendo una duración de 21 horas. El curso contó con una duración de 21 horas pedagógicas y se desarrolló bajo modalidad e-learning, entre el 4 de octubre de 2021 y el 12 de noviembre de 2021 para un total de 10 participantes. Los objetivos específicos abordaron tanto la identificación de conductas constitutivas de Acoso Laboral y/o Sexual, Maltrato y Discriminación laboral, como la identificación de los procedimientos de intervención para la prevención y denuncias de situaciones de Acoso y/o Maltrato a nivel institucional. El curso contempló el uso de la plataforma MOODLE con una disponibilidad de horario continuo de uso (24 horas). Cada participante fue guiado/a por medios audiovisuales bajo la norma SCORM, que obliga a los/as participantes a revisar todo el contenido de la unidad del curso para avanzar a la siguiente unidad, lo mismo ocurrió con las evaluaciones que se encontraban al término de las unidades relevantes, mediante su conexión a la plataforma internet IMS, y realizando ejercicios asociados a las unidades del contenido. Además, consideró la conexión semanal tiempo en el cual el/la participante pudo revisar el material audiovisual y desarrollar talleres, foros y evaluaciones definidos para cada unidad en estudio. Las consultas de los/as participantes fueron contestadas sin limitación horaria, recibiendo respuestas dentro de las 24 horas siguientes y se contó con soporte informático para todo el desarrollo de la actividad. La capacitación estuvo enfocada en los actores claves del proceso, por esta razón, participaron funcionarios y funcionarias receptores de denuncias, integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de la Asociación de funcionarios de la Subsecretaría. Dentro del compromiso adquirido por el servicio, se detallaba que participaría un mínimo de 7 funcionarios/as. Finalmente, el curso fue impartido con la participación de 10 personas. La capacitación fue aprobado por el 100% de las personas participantes con una nota promedio de evaluación de un 6,16.</p>

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

La Subsecretaría de Previsión Social, se comprometió en que dos de las áreas que tienen directa relación con la ciudadanía, garantizarían la visibilización de la mujer en igualdad respecto a hombres, utilizando lenguaje e imágenes no sexistas y sin estereotipos en las piezas comunicacionales y de difusión. Para dar cumplimiento, Unidad de Educación Previsional, se preocupó que todo el material educativo utilizado en las actividades de capacitaciones tuviera enfoque de género y la Unidad de Prensa y Comunicaciones desarrolló campañas comunicacionales con enfoque de género. 1. Presentaciones de Educación Previsional con enfoque de género: En conformidad con el trabajo desarrollado en años anteriores, la Unidad de Educación Previsional, definió para el periodo 2021 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 y de seguridad social chileno. Para dar cumplimiento a este compromiso, se establece el desarrollo de una presentación (formato Power Point), que permita guiar en cada una de las jornadas educativas desarrolladas por la UEP, la exposición de las principales brechas de género existentes en la actualidad, principales factores de incidencia en los montos de pensión percibidos por mujeres y hombres, como también los beneficios e instrumentos diseñados en respuesta a las distintos escenarios que se presentan dentro del sistema previsional, específicamente al interior del sistema de pensiones. Esta información ha sido añadida en la totalidad de presentaciones que el equipo de profesionales de la UEP utiliza en apoyo de sus charlas expositivas, logrando así entregar enfoque de género, a un total de 1435 personas como resultado de la realización de 52 charlas previsionales durante el año 2021. Los contenidos transversales de género definidos como obligatorios en el marco del Programa Nacional de Charlas de Educación Previsional 2021 son: a) Factores de incidencia en el monto de la pensión. B) Tasa de participación laboral y brecha de género. c) Promedio de ingresos percibidos por mujeres y por hombres en Chile y brecha de género. d) Densidad de cotizaciones. E) La edad de pensión y expectativas de vida en Chile. F) Monto de pensión promedio y brecha de género. g) Políticas de equidad y otros beneficios. 2. Campañas Comunicacionales: En el marco de este compromiso, a lo menos una campaña comunicacional en materia previsional o de seguridad social dirigida a la ciudadanía deberá contar con enfoque de género. Durante el año 2021, se realizaron tres campañas dirigidas a la ciudadanía con perspectiva de género, las que se detallan a continuación: a) Campaña Ley Honorarios: En el marco de la operación renta, se llevó a cabo la Campaña "Ley de Honorarios" 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/as independientes a honorarios en el sistema de Seguridad Social, a través de la Operación Renta en abril de cada año. La campaña comunicacional fue realizada entre el 22 de marzo y el 22 de abril, con el objetivo de, a través, de un mix de medios, conectar con la audiencia e informar sobre el aumento en el porcentaje de cotización y sobre los beneficios de cotizar para la seguridad

1. Estudio con enfoque de género: “Brechas de género en el mercado laboral: análisis de los efectos de la primera ola COVID-19 en la situación laboral de mujeres” En muchos países del mundo se han registrado fuertes efectos negativos en los principales indicadores laborales, lo que sin duda ha presionado a gobiernos a formular políticas que contrarresten estos efectos. Diversas organizaciones internacionales dan cuenta de masivas alzas en indicadores de desempleo y fuertes caídas en el nivel de empleo, efectos que han sido particularmente preocupantes para el empleo femenino, que previo a la pandemia se mantenía como un desafío para muchos países (Cerdeira, Domínguez, Lafortune, Muñoz, & Reyes, 2020). En nuestro país, luego del inicio de la pandemia, los principales indicadores laborales tuvieron su peor momento el año 2020, específicamente en el trimestre móvil mayo-julio 2020 (INE, 2021a). El Instituto Nacional de Estadísticas reportó en sus informes que durante este periodo la tasa de desempleo alcanzó su mayor peak, casi duplicando las tasas del año anterior en el mismo periodo, alcanzando 13,1% para el total del país, 13,5% para los hombres y 12,5% para las mujeres, en comparación a las cifras del 2019 de 7,2%, 6,8% y 7,6%, respectivamente. En el mismo periodo, se observó un fuerte descenso en la participación laboral al comparar con el año anterior (69,5% hombres y 49,5% mujeres), alcanzando tasas de 62,7% para los hombres y de 41,3% para las mujeres, lo que va en línea con el aumento en la inactividad registrada producto de la pandemia. Por último, la tasa de ocupación siguió este mismo patrón cayendo -20,6% respecto al mismo periodo del año anterior, -18,4% en el caso de los hombres y -23,7% en el de las mujeres, siendo la mayor caída reportada desde el inicio de la pandemia y que supera con creces cualquier caída en años recientes. Según datos reportados por el Instituto Nacional de Estadísticas, esta contracción se vio influida principalmente por los sectores económicos de construcción (-34,8%), comercio (-24,9%) y alojamiento y servicio de comidas (-49,5%), siendo los dos últimos sectores que concentran parte importante del empleo femenino (INE, 2021a). Cabe destacar que luego de este complejo periodo para los trabajadores², los indicadores han mostrado algunas mejoras durante finales del año 2020 y durante el presente año. Actualmente, las tasas de ocupación, desempleo y participación laboral van en dirección a los valores previos a la pandemia, sin embargo, aún no logramos revertir totalmente los efectos de la crisis. Además del alcance de estos efectos en la economía en general, la crisis está impactando de manera particular a las mujeres. Primero, desde el inicio de la pandemia, la destrucción de empleos ha sido particularmente importante en sectores no cíclicos, como alimentación y alojamiento, actividades inmobiliarias y empresariales, manufactura y comercio, industrias en las que se concentra mayormente el empleo femenino (OIT, 2020c; OLM, 2020). Segundo, hay evidencia que indica que en crisis anteriores ocasionadas por enfermedades, desastres o guerras se acentúan las brechas de género debido a que se le impone mayor carga a las mujeres versus los hombres, las que podrían mantenerse en el largo plazo (McLaren, Wong, Nguyen, & Damayanthi, 2020; PNUD, 2020). En Chile los datos señalan que, dada la crisis actual, se estarían agudizando diferencias de género en el trabajo no

Iniciativas

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

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021

Boletín: 14782-13

Descripción Equipara el derecho de sala cuna para las trabajadoras, los trabajadores y los independientes que indica, en las condiciones que establece, modifica el Código del Trabajo para tales efectos y crea un fondo solidario de sala cuna.

Objetivo Fomentar la participación laboral femenina; Suprimir la discriminación por el número de trabajadores de la empresa; Disminuir las brechas salariales entre mujeres y hombres.

Fecha de ingreso:	2022-01-04
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional (Senado).
Beneficiarios directos:	Trabajadoras, los trabajadores y los independientes y sus familias.

Boletín: 14793-13

Descripción Modifica el Código del Trabajo, con la finalidad de establecer el deber del empleador de capacitar a los trabajadores de restaurantes y locales de expendio de comida en maniobras de primeros auxilios.

Objetivo Incorporación de un nuevo artículo 184 ter, estableciendo que, en los restaurantes y centros de expendio de comida, el empleador tiene la obligación de capacitar al menos una vez al año a sus trabajadores en maniobras de primeros auxilios a fin de evitar una muerte por asfixia o atragantamiento de un comensal.

Fecha de ingreso:	2022-01-11
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional (Senado).
Beneficiarios directos:	Trabajadores y clientes de restaurantes y centros de expendio de comida.

Boletín: 14002-13

Descripción Establece trabajo a distancia para cuidado de niños, en caso de pandemia.

Objetivo Resguardar la seguridad de los infantes, así como también proteger a los trabajadores y sus familias.

Fecha de ingreso:	2022-01-12
Estado de tramitación:	Trámite de aprobación presidencial (Senado).
Beneficiarios directos:	Niñas, niños y sus familias

Boletín: 14103-07

Descripción Proyecto de reforma constitucional, en materia de seguridad social.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-03-17
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Personas que vivan en Chile

Boletín: 14171-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-03-29
-------------------	------------

Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / C. Diputados.
Beneficiarios directos:	Padres, madres y cuidadores de niños o niñas

Boletín: 14445-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-06-29
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

Boletín: 14449-13 (Refundido con: 14445-13)

Descripción Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-06-29
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Personas con discapacidad.

Boletín: 14489-06

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-07-27
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Niños, niñas y adolescentes que pierdan uno de sus padres por efecto de la pandemia de Covid 19.

Boletín: 14456-07

Descripción Permite a los pensionados el retiro voluntario total o parcial de sus fondos previsionales, en las condiciones que indica.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-07-01
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Pensionados regidos por el DL N° 3.500.

Boletín: 14505-11

Descripción Crea el estatuto de aseguramiento, protección y promoción de la salud mental.

Objetivo Consagrar el deber del Estado y de organismos públicos y privados para asegurar, proteger y promover el cuidado de la salud mental.

Fecha de ingreso:	2021-08-05
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Personas que vivan en Chile.

Boletín: 14509-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-08-10
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Mujeres con niños o niñas menores de 2 años en los lugares de trabajo.

Boletín: 14550-07

Descripción Establece la responsabilidad civil de las instituciones que administran fondos de pensiones provenientes de cotizaciones obligatorias.

Objetivo Determinar el estándar de diligencia debida de las instituciones privadas que tienen la obligación de administrar dineros de terceros.

Fecha de ingreso:	2021-08-24
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Afiliados al sistema de capitalización individual.

Boletín: 14588-13

Descripción Amplía y fortalece el pilar solidario de la ley N°20.255, y reduce o elimina exenciones tributarias para asegurar su financiamiento.

Objetivo Aumentar la cobertura del actual Pilar Solidario, pasando del 60% de la población de menores recursos, al 80% de la población de menores recursos.

Fecha de ingreso:	2021-09-20
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional (C.Diputados).
Beneficiarios directos:	Beneficiarios Pilar Solidario.

Boletín: 14604-13

Descripción Modifica el artículo 195 Código del Trabajo, en materia de permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-09-22
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional.
Beneficiarios directos:	El padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo.

Boletín: 14611-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-09-27
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional.
Beneficiarios directos:	Trabajadoras embarazadas.

Boletín: 14644-07

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2021-10-06
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Afiliados sistema de capitalización individual.

Boletín: 13936-21

Descripción Sobre medidas de seguridad en el sector pesquero artesanal.

Objetivo Incorporar a nuestra legislación algunas medidas de protección de la seguridad laboral del sector pesquero artesanal.

Fecha de ingreso:	2020-12-10
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Trabajadores del sector pesquero artesanal.

Boletín: 13785-07

Descripción Establece medidas de transparencia para las empresas en materia de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-09-11
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

Trabajadoras y sus grupos familiares.

Boletín: 13836-07

Descripción Garantiza la protección de los fondos de pensiones
Objetivo 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.

Fecha de ingreso:

2020-10-14

Estado de tramitación:

Primer trámite constitucional;
Cuenta de proyecto.

Beneficiarios directos:

Afiliados al sistema de pensiones capitalización individual.

Boletín: 13641-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:

2020-07-10

Estado de tramitación:

Primer trámite constitucional / C.
Diputados.

Beneficiarios directos:

Trabajadoras y trabajadores de faenas mineras.

Boletín: 12618-13

Descripción Modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2019-05-14
Estado de tramitación:	14/05/2019: Primer trámite constitucional
Beneficiarios directos:	Trabajadoras, trabajadores y sus familias

Boletín: 13755-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-09-01
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional.
Beneficiarios directos:	Trabajadores y trabajadoras en general.

Boletín: 13376-13 (Refundido con: 13384-13/13364-13)

Descripción 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.

Objetivo Extender extraordinariamente por un periodo razonable de a lo menos 8 semanas, prorrogables, el permiso post natal parental, con el objeto de que aquellas familias continúen percibiendo sus ingresos económicos mientras dura la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus (Covid-19).

Fecha de ingreso:	2020-03-25
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Cámara Diputados.
Beneficiarios directos:	Padres y madres trabajadores/as beneficiarios del permiso postnatal.

Boletín: 13685-07

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-08-03
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado
Beneficiarios directos:	Hijas e hijos que les corresponda pensión de alimentos.

Boletín: 13727-07

Descripción Proyecto de reforma constitucional que establece el más pleno derecho de propiedad de los afiliados al sistema de capitalización individual sobre sus ahorros previsionales.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-08-19
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Afiliados al sistema de capitalización individual.

Boletín: 13738-07

Descripción Proyecto de reforma constitucional que consagra el derecho a la salud.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-08-25
Estado de tramitación:	25/08/2020 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Personas que residan en nuestro país

Boletín: 13677-07 (Refundido con: 13685-07)

Descripción Proyecto de reforma constitucional que permite al alimentario solicitar el retiro de los fondos de capitalización individual del alimentante.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-07-29
Estado de tramitación:	29/07/2020 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Hijas e hijos que les corresponda pensión de alimentos

Boletín: 13678-06

Descripción Proyecto de ley que declara el 28 de noviembre de cada año como el Día Nacional del Recolector de Residuos Domiciliarios.

Objetivo Reconocer y dar relevancia a la importante labor realizada a diario por los trabajadores recolectores de residuos domiciliarios.

Fecha de ingreso:	2020-07-29
Estado de tramitación:	29/07/2020 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Trabajadores recolectores de residuos domiciliarios

Boletín: 13479-05

Descripción Proyecto de ley que establece un seguro social de protección de ingresos para los trabajadores independientes que indica.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-05-05
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Trabajadores independientes que indica el proyecto de ley.

Boletín: 13571-07

Descripción Proyecto de reforma constitucional sobre derecho de propiedad, con relación al retiro de fondos previsionales.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-06-09
Estado de tramitación:	09/06/2020 Ingreso de proyecto. Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

Afiliados sistema de capitalización individual.

Boletín: 13590-13

Descripción Proyecto de ley que establece un procedimiento de pago automático del seguro de cesantía.

Objetivo Establecer la obligación de la administradora del seguro de requerir los antecedentes necesarios para tramitar en forma automática el beneficio.

Fecha de ingreso:

2020-06-17

Estado de tramitación:

Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

Beneficiarios del seguro de cesantía.

Boletín: 13619-07

Descripción Proyecto de reforma constitucional que autoriza el retiro de ahorros previsionales.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:

2020-06-30

Estado de tramitación:

Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

Afiliados o pensionados de las AFP y compañías de seguros.

Boletín: 13493-13

Descripción Proyecto de reforma constitucional que establece un Sistema de Pensiones Solidarias.

Objetivo Modificar facultades del Presidente de la República, del Congreso Nacional y agrega capítulo 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.

Fecha de ingreso:	2020-05-13
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Trabajadores en general y pensionados.

Boletín: 13341-13

Descripción Proyecto de ley que protege la fuente laboral de los trabajadores durante la vigencia de la alerta sanitaria que indica.

Objetivo Proteger la estabilidad en el empleo, otorgando a 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".

Fecha de ingreso:	2020-03-25
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Trabajadores y trabajadoras amparados por el Código del Trabajo, y funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo.

Boletín: 13314-13

Descripción Proyecto de ley que establece causal de suspensión del contrato de trabajo en caso de crisis o caos social.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2020-03-18
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

Empresas catalogadas como micro, pequeñas y medianas, en situaciones de crisis social o catástrofes.

Boletín: 12235-13

Descripción Modifica el Código del Trabajo con el objeto de consagrar un permiso laboral para concurrir a reuniones académicas de hijos o pupilos.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:

2018-11-09

Estado de tramitación:

Segundo trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

Los trabajadores que sean padres o desempeñen el rol de apoderados.

Boletín: 11888-13 (Refundido con: 10067-13 / 11027-13 / 11942-13 / 11993-13)

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:

2018-07-05

Estado de tramitación:

Segundo trámite constitucional / Senado.

Beneficiarios directos:

Hijos/as recién nacidos/as, padres y madres.

Boletín: 11993-13 (Refundido con: 10067-13 / 11027-13 / 11942-13 / 11888-13)

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2018-08-01
Estado de tramitación:	Segundo trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Trabajadores cuyos hijos tengan 18 meses o menos de edad.

Boletín: 12719-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2019-06-13
Estado de tramitación:	13/06: Primer trámite constitucional / C. Diputados: Ingreso de proyecto; 20/06: Cuenta de proyecto. Pasa a Comisión de Trabajo y Seguridad Social.
Beneficiarios directos:	Trabajadoras y trabajadores que les rija el Código del Trabajo.

Boletín: 12391-02

Descripción Establece una modernización de la carrera profesional para las Fuerzas Armadas.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2019-01-18
Estado de tramitación:	18.01.2019: Primer trámite constitucional / C. Diputados.
Beneficiarios directos:	Profesionales de las FF.AA.

Boletín: 12695-13

Descripción Modifica el Código del Trabajo y el Código Penal en materia de caracterización, investigación y sanción del acoso laboral.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2019-06-05
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / C. Diputados.
Beneficiarios directos:	Trabajadoras y trabajadores que les rija el Código del Trabajo.

Boletín: 12594-13

Descripción 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.

Objetivo 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 pudieren 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.

Fecha de ingreso:	2019-04-24
-------------------	------------

Estado de tramitación:

Primer trámite constitucional / C. Diputados.

Beneficiarios directos:

Trabajadoras y trabajadores que se vean expuestos a hechos que pongan en riesgo su vida, salud o integridad física, en sus lugares de trabajo.

Boletín: 12584-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:

2019-04-23

Estado de tramitación:

Primer trámite constitucional / C. Diputados.

Beneficiarios directos:

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: 12569-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:

2019-04-17

Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / C. Diputados.
Beneficiarios directos:	Trabajadoras y trabajadores de Codelco.

Boletín: 12563-13

Descripción Modifica el Código del Trabajo, para incorporar el contrato especial de trabajadoras y trabajadores empaquetadores.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2019-04-11
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / C. Diputados.
Beneficiarios directos:	Trabajadoras y trabajadores empaquetadores.

Boletín: 12518-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2019-04-02
Estado de tramitación:	Primer trámite constitucional / C. Diputados.
Beneficiarios directos:	Trabajadoras y trabajadores del ámbito de la minería.

Boletín: 12212-13

Descripción 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.

Objetivo 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.

Fecha de ingreso:	2018-11-06
Estado de tramitación:	Segundo trámite constitucional / Senado.
Beneficiarios directos:	Beneficiarios del sistema de pensiones.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

N° Ley: Ley N° 21.405

Fecha de promulgación: 2021-12-17

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-12-22

Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales.

N° Ley: Ley N° 21.391

Fecha de promulgación: 2021-11-16

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-11-24

Materia: Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica.

N° Ley: Ley N° 21.382

Fecha de promulgación: 2021-11-12

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-10-21

Materia: Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del Código del Trabajo.

N° Ley: Ley N° 21.376

Fecha de promulgación: 2021-09-21

Fecha de entrada en Vigencia: 2022-04-01

Materia: Adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo.

N° Ley: Ley N°21.361

Fecha de promulgación: 2021-07-20

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-07-27

Materia: Adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales.

N° Ley: Ley N° 21.360

Fecha de promulgación: 2021-07-05

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-07-12

Materia: Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en contexto del Covid-19.

N° Ley: Ley N° 21.351

Fecha de promulgación: 2021-06-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-14

Materia: Modifica la Ley N° 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica.

N° Ley: Ley N° 21.337

Fecha de promulgación: 2021-05-17

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-04

Materia: Establece la calidad recíproca de carga familiar entre ambos cónyuges, para efectos de las prestaciones que indica.

N° Ley: Ley N° 21.347

Fecha de promulgación: 2021-05-31

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-03

Materia: Crea un permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado, en los casos que indica.

N° Ley: Ley N° 21.342

Fecha de promulgación: 2021-05-01

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-01

Materia: Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19 en el país y otras materias que indica.

N° Ley: Ley N° 21.327

Fecha de promulgación: 2021-04-21

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-04-30

Materia: Modernización de la Dirección del Trabajo.

N° Ley: Ley N° 21.312

Fecha de promulgación: 2021-02-05

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-02-15

Materia: Extiende la vigencia de los beneficios establecidos en las leyes N° 21.227 y 21.263.

N° Ley: Ley N° 21.220

Fecha de promulgación: 2020-03-24

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-03-26

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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: 2020-09-21

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-21

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: 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

Materia: Crea el Fondo de Emergencia Transitorio Covid-19.

N° Ley: Ley N° 21.129

Fecha de promulgación: 2019-01-07

Fecha de entrada en Vigencia: 2019-01-17

Materia: Modifica diversos cuerpos legales, a fin de establecer fuero maternal a las funcionarias de las fuerzas armadas, de orden y seguridad pública, en las condiciones que indica.

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021

La Subsecretaría de Previsión Social no ha recibido premios y reconocimientos en los últimos años.