



# **Balance de Gestión Integral**

## **Año 2019**

**Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Superintendencia de Seguridad Social

# Índice

---

<b>1</b>	Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo	3
<b>2</b>	Resumen Ejecutivo Servicio	6
<b>3</b>	Resultados de la Gestión año 2019	8
	3.1 Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio	
	3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía	
<b>4</b>	Desafíos para el período de Gobierno	21
<b>Anexo 1</b>	Identificación de la Institución	25
<b>Anexo 2</b>	Recursos Humanos	
<b>Anexo 3</b>	Recursos Financieros	
<b>Anexo 4</b>	Indicadores de Desempeño año 2017 - 2019	31
<b>Anexo 5</b>	Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	33
<b>Anexo 6</b>	Evaluaciones	34
<b>Anexo 7</b>	Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2019	35
<b>Anexo 8</b>	Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 - 2022	37
<b>Anexo 9</b>	Resultados en la Implementación de medidas de Género 2018 - 2022	38
<b>Anexo 10</b>	Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019 / Leyes Promulgadas durante 2019	40
<b>Anexo 11</b>	Premios y Reconocimientos	43

# 1 Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

Este Ministerio cuenta con 7.963 funcionarios/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2019 fue de M\$ 7.768.529.320.- y les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró que se aprobaran importantes leyes en la mejora y protección de los derechos de los trabajadores(as), tales como la modificación de las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social; la incorporación en el Código del Trabajo del contrato de los teleoperadores; el establecimiento de medidas de protección a la lactancia materna; el establecimiento de una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores y; la mejora y establecimiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias.

Por otra parte, en virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, mediante el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC) se capacitó a 2.668 personas, entre dirigentes/as sindicales, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas, con un presupuesto total de M\$ 1.024.755. Asimismo, a través del programa Diálogo Social se llevaron a cabo 21 mesas con 35 organizaciones sindicales, con una ejecución de M\$ 222.250. Así como también, el programa Inversión en la Comunidad (Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 88.286.091.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se agregaron nuevos centros al sistema, lo que permitió aumentar la cobertura del catálogo a un 50,3%, compuesto por un total de 942 perfiles. Adicionalmente, se desarrollaron y culminaron ocho proyectos de competencias laborales para el poblamiento del marco de cualificaciones y el desarrollo de rutas formativo-laborales.

La Subsecretaría de Previsión Social, por intermedio de su producto estratégico de educación previsional, implementó el XIII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, mediante el cual se financiaron a 22 proyectos del ámbito de formación y difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.847.382, alcanzando una cobertura de 6.207 beneficiarios directos de los proyectos de formación y de 9.124.057 beneficiarios indirectos de los proyectos de difusión.

La Dirección del Trabajo logró gestionar la conciliación total o parcial de 60.167 solicitudes, correspondiente a un 35% del total de requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, desarrolló un total de 83.220 fiscalizaciones en terreno, que requirió un presupuesto que superó los M\$ 20.000.000. En el ámbito de la capacitación, capacitó a 8.586 personas en materia sindical, de las cuales el 37% fueron mujeres. Y, en materia de atención presencial, el Servicio resolvió los requerimientos de 1.461.748 personas en las Inspecciones del Trabajo a nivel nacional.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, se logró beneficiar a más de 150 mil familias a nivel nacional con la entrega de créditos pignoratícios o préstamos, equivalentes a más de 36 mil millones de

pesos, permitiéndoles a las usuarias y usuarios acceder a un valor del gramo de oro que llegó hasta los \$ 11.500.- en el último trimestre del año.

A través de los productos estratégicos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se entregó cobertura a más de 1 millón y medio de personas a nivel nacional entre los distintos programas de capacitación y de empleo, con una inversión superior a los M\$ 789.000.000.-

El Instituto de Previsión Social, a través de sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles a lo largo del país, efectuó casi 6 millones de atenciones presenciales. En materia de recaudación electrónica y manual, correspondiente a cotizaciones previsionales, obtuvo la suma de MM\$ 129.695, equivalente a 5.486.130 planillas de cotizaciones y aportes de seguridad social. Y mediante la cobranza, logró recaudar MM\$ 8.629, por concepto de deudas previsionales. Respecto al pago de pensiones, como la Pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario, éstas se efectuaron por un monto total que alcanzó los MM\$ 1.660.000.-

En el ámbito de acción del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron pensiones en régimen por un valor total que superó los M\$ 20.000.000.- Asimismo, el Servicio recibió un total de 24.980 denuncias de accidentes y enfermedades profesionales, de las cuales un 99,3% recibieron su respectiva calificación, en un tiempo promedio de 3,7 días hábiles, mejorando significativamente su tramitación respecto al año anterior.

Respecto a la labor de fiscalización realizada por la Superintendencia de Pensiones a sus organismos regulados (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), fueron ejecutados 43 procesos sancionatorios, con multas que superaron en total las UF 19.000.- Además, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 140.317 consultas recibidas a través de sus canales presenciales, de call center, correo postal y vía web, lo que representó un aumento en las solicitudes respecto al año anterior.

La Superintendencia de Seguridad Social llevó a cabo un total de 1.181 fiscalizaciones a Entidades, de las cuales 551 fueron realizadas desde la Intendencia de Seguridad y Salud Laboral y 630 por la Intendencia de Beneficios Sociales. Por otra parte, las fiscalizaciones realizadas a profesionales médicos culminaron con 89 sanciones, con un monto total que alcanzó las 1.430 UTM. En materia de atención, la Superintendencia emitió más de 94 mil dictámenes, en formato papel y mediante el Procedimiento Administrativo Electrónico-PAE, este último como parte de su proceso de modernización institucional, mejorando radicalmente su proceso de resolución de reclamaciones.

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional financió 202.147 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.655.147 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 11.536.718.- Además, a través de su Red de Salud, atendió un total de 50.790 pacientes. En materia de pensiones, el Servicio pagó un total de 1.271.861 pensiones, equivalentes a MM\$1.060.723.-

Finalmente, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile efectuó un gasto de MM\$ 105.324 en las más de 7 millones de prestaciones de salud otorgadas durante el año. En materia previsional, el Servicio pagó a sus beneficiarios más de 800 mil pensiones, con un presupuesto que superó los MM \$700.000.- Finalmente, otorgó más de 15 mil préstamos de auxilio y médicos, que en total superaron los MM\$ 13.000.-

**MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN**

**MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

## **Servicio Superintendencia de Seguridad Social. Avances de la Gestión 2019**

Los logros más relevantes de la Superintendencia de Seguridad Social durante el año 2019 fueron:

Se emitieron más de 94.000 dictámenes, incrementando en un 27% los emitidos en el año 2018. En el ámbito normativo, la Superintendencia de Seguridad Social emitió un total de 84 Circulares, en distintos temas de las Intendencias, regulando materias tan relevantes como Ley SANNA, Ley de Trabajadores Independientes, Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Licencias Médicas entre otras.

Durante el año 2019 se ejecutaron 1.181 fiscalizaciones, 551 de la Intendencia de Seguridad y Salud Laboral y 630 de la Intendencia de Beneficios Sociales. Por otra parte, la Unidad de Control de Licencias Médicas aplicó 89 sanciones, por un total de 1.430 UTM, a lo anterior, se debe agregar las sanciones a 4 médicos contralores de ISAPRES.

En el marco de difusión se obtuvo un total de 2.926 personas capacitadas a nivel país, con un 47% de cobertura regional, teniendo presente los ejes de acción de la Superintendencia (regular, fiscalizar y resolver), considerando, además, como su cuarto eje de acción divulgar y difundir temáticas vinculadas a la seguridad social en Chile, lo que significó un incremento en un 42% en relación con las capacitaciones realizadas durante el año 2018.

No obstante, el hito más relevante del año fue la puesta en régimen del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE), que cambió radicalmente el proceso de resolución de reclamaciones en SUSESO, lo cual permitió acortar radicalmente los tiempos de respuesta, dar más certidumbre sobre los procesos y mejorar la calidad de atención a los usuarios, convirtiendo a SUSESO en una institución de vanguardia en el proceso de modernización del Estado, adelantándose con ello a la Ley de Transformación Digital.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la Superintendencia de Seguridad Social, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2019.

## 2 Resumen Ejecutivo Servicio

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), es una institución fiscalizadora, autónoma del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su misión es: "Regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social, dentro del ámbito de su competencia".

Nuestra nueva visión es "ser reconocidos como una institución innovadora y referente técnico en el ámbito de la seguridad social, que crea valor público".

La SUSESO cuenta con una dotación de 322 funcionarios, tanto planta, como contrata y honorarios (173 mujeres y 149 hombres), 54% mujeres y 46% hombres. Cuenta con Oficinas de Atención a la Ciudadanía en todas las regiones del País. Se encuentra dividida en dos Intendencias: la Intendencia de Beneficios Sociales (IBS) y la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISESAT). La Superintendencia durante el año 2019, contó con un presupuesto de MM\$14.994 y administró recursos asignados en el Tesoro Público, para Fondos Nacionales por MM\$931.920.

La IBS fiscaliza a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF), los Servicios de Bienestar del sector público y administra recursos de fondos nacionales para el pago de beneficios que el Estado ha dispuesto en una diversidad de programas, tales como el Aporte Familiar Permanente, Subsidio Único Familiar y otros.

La ISESAT fiscaliza a las Mutualidades de Seguridad, que administran el seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del sector público.

Durante el año 2019, como conclusión derivada de la puesta en régimen del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE), se fusionaron las dos áreas resolutorias de las Intendencias, creando el Departamento Contencioso, el cual a partir del mes de octubre de 2019 se hizo cargo de reclamaciones presentadas ante el rechazo de licencias médicas de salud común, ya sea por una ISAPRE o FONASA, así como del rechazo de calificación de un accidente laboral o una enfermedad profesional de la Ley 16.744. El 70% de nuestros dictámenes tienen que ver con licencias médicas comunes, y el 20% con licencias médicas laborales, el 6% con créditos sociales de las CCAF y el 4% restante otras materias. A partir de este año 2020, el Departamento Contencioso también tendrá a cargo la fiscalización de los médicos que son altos emisores de licencias médicas (Ley N°20.585).

En el 2019, la Superintendencia de Seguridad Social emitió un total de más 91.000 dictámenes, incrementando en un 27% los emitidos en el 2018 (71.790 dictámenes emitidos en año 2018). Ya el año 2018 la demanda por dictámenes de SUSESO había crecido en un 26,3%.

En el ámbito normativo, la Superintendencia de Seguridad Social emitió un total de 84 Circulares, en distintos temas de las Intendencias, regulando materias tan relevantes como Ley SANNA, Ley de Trabajadores Independientes, Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Licencias Médicas entre otras.

Durante el año 2019 se ejecutaron 1.181 fiscalizaciones, 551 de la Intendencia de Seguridad y Salud Laboral y 630 de la Intendencia de Beneficios Sociales.

La Unidad de Control de Licencias Médicas aplicó 89 sanciones, por un total de 1.430 UTM con 765 días de suspensión a 83 profesionales médicos, a lo anterior, debemos agregar 4 médicos contralores de ISAPRES.

Las áreas de apoyo (Tecnología y Operaciones, Atención de Usuarios, Fiscalía, Estudios, Comunicaciones, Control de Gestión, Auditoría Interna y Administración y Finanzas) han desarrollado planes y programas que han complementado el proceso de modernización institucional, la visibilidad de la Superintendencia y difundido los principios de seguridad social. No obstante, el hito más relevante del año fue la puesta en régimen, del Procedimiento Administrativo Electrónico (PAE) que cambió radicalmente el proceso de resolución de reclamaciones en SUSESO, lo cual permitió acortar radicalmente los tiempos de respuesta, dar

más certidumbre sobre los procesos y mejorar la calidad de atención a los usuarios, convirtiendo a SUSESO en una institución de vanguardia en el proceso de modernización del Estado, adelantándose con ello, a la Ley de Transformación Digital.

Esto se realizó a través de distintas acciones que permitieron aumentar nuestra producción, pese al incremento del número de ingresos de reclamos, digitalizando prácticamente la totalidad de nuestros dictámenes, implementamos un modelo inédito de externalización de servicios de médicos externos, que incluye el trabajo a distancia con un 14% de nuestra dotación autorizada para teletrabajar, así como uso de datos compartidos con Compín, Fonasa, etc.

En el marco de difusión se obtuvo un total de 2.926 personas capacitadas a nivel país, con un 47% de cobertura regional, teniendo presente los ejes de acción de la Superintendencia (regular, fiscalizar y resolver), considerando, además, como su cuarto eje de acción divulgar y difundir temáticas vinculadas a la seguridad social en Chile. Esto significó un incremento en un 42% de incremento en relación a las capacitaciones realizadas durante el año 2018.

En materia de Estudios, se emitió mensualmente un Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Informe anual conjunto (FONASA, SIS y SUSESO), que entrega información estadística sobre uso de Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral en Chile.

Para el año 2020 existen grandes desafíos como disminuir aún más nuestros tiempos de respuestas, en razón de los nuevos requerimientos de nuestra ciudadanía, modernizar el trabajo y gestión en el Control de Licencias Médicas, llevar el uso de licencia médica electrónica al 100%, potenciar el trabajo a distancia de nuestros funcionarios/as, implementar las nuevas etapas de la Ley SANNA, utilizar inteligencia artificial para la resolución de nuestros casos, realizar fiscalizaciones extra situ con uso de información remota, entre otros desafíos.

# 3 Resultados de la Gestión año 2019

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

### Programa de Gobierno "Pensiones Dignas"

Para este compromiso la Superintendencia de Seguridad Social apoyó enviando Informes, Propuestas y Sugerencias al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la elaboración del proyecto de Ley de Reforma Previsional presentado durante el año.

### Discurso Cuenta Pública

Proyecto de Ley que obliga la incorporación de los trabajadores independientes y de los micro, pequeños y medianos empresarios a la cotización previsional. Elaboración de la normativa asociada al Proyecto, tal como:

1. Circular 3409 de 2019 "Regula el intercambio de información entre los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744, el Servicio de Impuestos Internos, la Tesorería General de la República y la Superintendencia de Seguridad Social, referida a las cotizaciones de los trabajadores independientes del inciso primero del artículo 89 del D-L. N°3.500, de 1980. deroga y reemplaza la Resolución Ex. SII N° 86 del Servicio de Impuestos Internos y la Circular conjunta N°4, de la Tesorería General de la República, ambas del año 2012".
2. Circular N°3411 de 2019 "Regula el intercambio de información entre los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744, el Servicio de Impuestos Internos, la Tesorería General de la República y la Superintendencia de Seguridad Social, referida a las cotizaciones de los trabajadores independientes del inciso primero del artículo 89 del D-L. N°3.500, de 1980. deroga y reemplaza la Resolución Ex. SII N°41 del Servicio de Impuestos Internos, la Circular conjunta N° 01, de la Tesorería General de la República y la Circular N° 3409, de la Superintendencia de Seguridad Social, todas del 1 de abril de 2019".
3. Circular N°3425 de 2019 "Imparte instrucciones en relación a requisitos de acceso y cálculo de subsidios por incapacidad laboral y maternal de trabajadores independientes".
4. Circular N°3431 de 2019 "Incorporación de los trabajadores independientes al seguro de la Ley N°16.744 modifica el compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744".
5. Circular N°3438 de 2019 "Imparte instrucciones a las entidades pagadoras del subsidio por incapacidad laboral de origen común o maternal, subsidio por permiso postnatal parental y del permiso SANNA en relación a los descuentos de cotizaciones para salud y pensión de los trabajadores independientes obligados a cotizar".
6. Circular N°3443 "Incorporación de los trabajadores independientes al seguro de la Ley N°16.744. rectifica la Circular N°3.431, de 2019 y modifica los libros iv y vi del compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744".
7. Circular N°3471 "Imparte instrucciones para el cálculo y reliquidaciones del subsidio por incapacidad laboral por reposos de origen común y maternal en los períodos que se indican tratándose de trabajadores independientes obligados a cotizar que optaron por la gradualidad prevista en el artículo segundo transitorio de la Ley N° 21.133".
8. Circular N°3477 "Imparte instrucciones al Instituto de Previsión Social para el reconocimiento de las asignaciones familiares y maternas, la determinación del tramo y el pago de los respectivos beneficios, de los trabajadores independientes afectos al D.L. N°3.500 de 1980. modifica Circulares N° 2.511 y 2.823, de 2009 y 2012, respectivamente. deroga Circular N° 2.833, de 2012, todas de esta Superintendencia".

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



## **Intendencia de Beneficios Sociales**

1. **Fiscalización:** Se incorporaron indicadores automatizados al plan de fiscalización, para monitorear de manera eficiente el funcionamiento integral de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y su impacto en el bienestar de sus afiliados. En otras fiscalizaciones, se destaca la realización de supervigilancia permanente al seguro SANNA.
2. **Regulación:** La entrada en vigencia de las Leyes N°s. 21.133 (que incorpora a los trabajadores independientes a los regímenes de protección social) y 21.195 (que entrega un bono extraordinario de apoyo familiar), así como de la contingencia "Estado o Fase terminal de la vida", establecida en la letra C) del artículo 7° de la Ley N°21.063, implicó generar la normativa que permitiera su implementación y funcionamiento.
3. **Fondos Nacionales:** Se controló un gasto total equivalente a M\$ 923.814.995 . En relación con el Aporte Familiar Permanente, el gasto con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía es respecto de los beneficiarios que son funcionarios de las entidades públicas, el que ascendió a M\$3.978.718 para el año 2019.

Cabe señalar que si bien el gasto por el Aporte Familiar Permanente de los trabajadores del sector privado, pensionados, beneficiarios del subsidio familiar y familias que participan del subsistema Chile Solidario o son usuarias del Subsistema de Seguridades y Oportunidades no son de cargo de este Fondo, significó a la Superintendencia la generación de las nóminas de beneficiarios correspondientes de más de 1.471.265 familias cuyo gasto ascendió a M\$146.291.421.

### **Principales acciones desarrolladas en los aspectos fiscalizador y supervisor.**

#### **Fiscalización**

Se realizaron 630 actividades de fiscalización, incorporando a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Servicios de Bienestar del Sector Público, Entidades Administradoras del Régimen Previsionales, ISAPRES, Instituto de Previsión Social, COMPIN, SENCE y Organismos Administradores de la Ley N°16.744.

Lo anterior, se centró en el Régimen de Cajas de Compensación de Asignación Familiar, Régimen de Servicios de Bienestar del Sector Público, Régimen de Prestaciones Familiares y Régimen de subsidios maternales.

En total, durante el 2019 se identificaron 32 infracciones (incumplimientos explícitos de la normativa) en los cometidos de fiscalización de las entidades sometidas a fiscalización integral, las cuales fueron argumentadas por las respectivas Entidades Fiscalizadas.

Por otro lado, el incremento de las actividades de fiscalización respecto a las del año 2018, se debe al aumento del número de fiscalizaciones *extra situ*. La existencia de sistemas y los requerimientos normativos han permitido aumentar las fiscalizaciones bajo esta metodología.

Respecto al seguro SANNA, se realizaron 5 fiscalizaciones, dos sobre el Cálculo de subsidios y proceso de pago de licencias SANNA, una en la Caja Los Héroes y otra en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), y tres en Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, referidas a las declaraciones de cotizaciones del Fondo SANNA.

#### **Supervisión y Control**

Se implementó de una forma eficiente indicadores automatizados de fiscalización, dando no tan solo cumplimiento a metas de gestión internas, sino que agregando métricas útiles para la gestión de la Unidad.

Junto con las actividades planificadas para el año 2019, también se atendieron solicitudes emergentes de fiscalización, que surgen por denuncias externas o por requerimientos específicos de otros Departamento o de las autoridades de la Superintendencia.

#### **Control de Licencias Médicas**

En el marco de la Ley N° 20.585, sobre Otorgamiento y Uso de Licencias Médicas, la Superintendencia de Seguridad Social, durante el año 2019, aplicó 89 sanciones a profesionales emisores por la emisión de licencias médicas con evidente ausencia de fundamento médico. Lo anterior, por un monto equivalente a 1.430 UTM (\$69.720.388) por concepto de multas y suspensión de la facultad de emitir licencias médicas por 765 días. Además, aplicó 4 sanciones a Médicos Contralores de ISAPRE, correspondiente a 45 UTM (\$2.178.437).

## Normativa relevante emitida

Durante el año 2019, en el ámbito normativo, se destaca la implementación de la nueva contingencia "Estado o Fase terminal de la vida" para el Régimen del Seguro de acompañamiento de niños y niñas (SANNA) de Ley N°21.063, regulado a través de la Circular N°3.479.

Por su parte, en razón de la Ley N°21.133, se impartieron instrucciones respecto de los subsidios por incapacidad laboral y maternal a que tienen derecho los trabajadores independientes, entre las que destacan: Circulares N°s. 3.425, 3.438 y 3.471.

En materia de licencias médicas y subsidios de incapacidad laboral, se dictaron múltiples circulares, destacando: Circulares N°s. 3.415, 3.424, 3.427, 3.432, 3.433, 3.458, 3.470, 3.480 y 3.481. Durante el mes de diciembre se dictó la Circular N°3.483, la cual instruyó sobre la aplicación de la Ley N°21.195, que estableció un bono extraordinario de apoyo familiar.

## Gestión de Regímenes Previsionales y Asistenciales

La administración financiera de los Fondos Nacionales en el año significó para esta Superintendencia controlar un gasto total equivalente a M\$ 923.814.995 según lo que se desglosa a continuación:

FONDOS NACIONALES	GASTO año 2019, en M\$(*)	N° DE BENEFICIOS
<b>Sistema Único de Prestaciones Familiares</b>	<b>85.551.377</b>	
Asignaciones Familiares y Maternales	84.703.773	N° promedio mensual de asignaciones familiares pagadas:
Aportes para gastos de administración	847.604	<b>1.112.815</b>
<b>Sistema de Subsidios de Cesantía</b>	<b>10.584.570</b>	
Aportes para gastos de administración	107.877	
Subsidios de Cesantía del D.F.L. N° 150	30.670	N° promedio mensual de subsidios pagados: <b>209</b>
Indemnizaciones del D.F.L. N° 243	10.446.023	<b>5.485</b> pagadas en el año.
<b>Sistema de Subsidios Maternales</b>	<b>523.002.338</b>	Total de subsidios iniciados en el año: <b>476.990</b>
Por reposo Pre y Postnatal	279.147.542	<b>192.571</b> subsidios iniciados
Por permiso Postnatal Parental	190.883.790	<b>96.702</b> subsidios iniciados
A mujeres sin contrato vigente (art 3° Ley N°20.545)	58.812	<b>37</b> subsidios iniciados
Por Enfermedad Grave del niño menor de un año	56.810.896	<b>187.680</b> subsidios iniciados
<b>Fondo Nacional de Subsidio Familiar</b>	<b>304.676.710</b>	N° promedio mensual: <b>2.054.544</b> de causantes
<b>TOTAL FONDOS NACIONALES</b>	<b>923.814.995</b>	

Fuente: Información contable de los Fondos Nacionales e información estadística elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social sobre la base de la que entregan mensualmente las distintas entidades.

**Aporte Familiar Permanente de marzo 2019:** Esta Superintendencia efectúa anualmente el proceso de determinación del Aporte Familiar Permanente, también conocido como Bono Marzo. En marzo de 2019, procesó los casos correspondientes a los beneficiarios de asignación familiar o maternal y de subsidio familiar, con causantes con reconocimientos vigentes al 31 de diciembre de 2018, generando las nóminas correspondientes para ser pagadas a través del Instituto de Previsión Social y de los Servicios Públicos, conforme a la normativa vigente, habiéndose emitido nóminas por un total de 3.154.600 aportes hasta diciembre de 2019, beneficiando a un total de 1.471.285 familias. El detalle se visualiza en el cuadro siguiente:

Detalle origen del Aporte	N° de beneficiarios	N° de causantes con derecho al Aporte
Asignación Familiar y Maternal	721.848	1.073.607
Subsidio Familiar	846.394	2.080.993
<b>Total</b>	<b>1.568.242</b>	<b>3.154.600</b>

**Bono Extraordinario de apoyo familiar:** En el mes de diciembre de 2019, conforme a lo señalado en la Ley N°21.195, que concedió un bono extraordinario a quienes al 30 de septiembre de 2019 sean beneficiarios de la asignación familiar o de la asignación maternal del D.F.L.N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; siempre que perciban las referidas asignaciones por tener ingresos iguales o inferiores al límite máximo establecido para tener derecho al beneficio pecuniario, esta Superintendencia realizó el proceso de

determinación de la nómina de beneficiarios del Bono extraordinario de apoyo familiar, generando la primera nómina con un total de 2.971.477 bonos, beneficiando a 1.380.220 familias.

### **Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Durante el año 2019, la Intendencia desarrolló diversas actividades tendientes a mejorar el sistema del Seguro Social de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, entre las que destacan:

#### **• Evaluación y Vigilancia Ambiental y de Salud de los Trabajadores**

Durante el 2019, se avanzó en la elaboración de instrucciones dirigidas a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. En esta materia se emitieron instrucciones sobre la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores expuestos a ruido en los lugares de trabajo, dirigidas a los organismos administradores de la Ley N°16.744 y los administradores delegados del Seguro. Así como, respecto a la evaluación ocupacional de la salud de trabajadores que se desempeñan en condiciones laborales específicas, para detectar la presencia de condiciones médicas o factores personales que los podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

Por otra parte, en relación a la vigilancia que deben implementar los organismos administradores y administradores delegados por trabajo pesado, durante el año 2019, se instruye desarrollar un instrumento para evaluación del riesgo asociado a sistemas de turnos, el que se revisa y se valida desde la Superintendencia de Seguridad Social, para que sea aplicado a partir del año 2020.

En relación al sistema de información, se recepcionan los primeros registros del número de entidades empleadoras, que han implementado programas de vigilancia en los puestos de trabajo con calificación de trabajo pesado. Esta información fue analizada y entregada a la Subsecretaría de Previsión Social, para fines de seguimiento.

En relación al Protocolo de Exposición a Plaguicidas, durante el año 2019, se reciben los primeros registros de la implementación de la vigilancia de este riesgo, lo que permitió identificar los problemas de los organismos administradores en los registros y su responsabilidad respecto del seguimiento de las medidas prescritas.

#### **• Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se elaboraron las instrucciones para la aplicación de la Ley N°21.133, promulgada el 24 de enero de 2019, que modificó las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, estableciendo nuevas disposiciones relativas a la obligatoriedad de la afiliación, al procedimiento para el pago de las cotizaciones, a los requisitos para acceder a las prestaciones, al periodo de cobertura y a otras normas que dicen relación con el seguro de la ley 16.744. Al respecto, cabe precisar que uno de los objetivos del Programa de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es "Promover la incorporación de trabajadores informales e independientes a la seguridad social."

Por su parte, atendida la necesidad de avanzar en materias de seguridad y salud en el trabajo, y cumplir con los indicadores del Programa y Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta Superintendencia, en el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, tiene por objetivo instruir actividades y metas en materia de prevención de riesgos laborales que deben cumplir los organismos administradores del Seguro de la ley N° 16.744.

El año 2019, se incorporó a las asistencias técnicas que deben realizar estos organismos, la asistencia para la implementación de la Guía técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo o manipulación manual de carga. Respecto de las capacitaciones, se incorporaron metas referentes a elaboración de un plan de capacitación para los centros de trabajo y capacitación a integrantes de comités paritarios de higiene y seguridad, incluyendo temáticas del programa de capacitación de Chile Valora. Referente a metas de evaluaciones y vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores se incorporan metas relacionadas con evaluaciones en empresas nuevas, identificación de peligros, reevaluaciones en entidades empleadoras, además, de la identificación de entidades que cambian de organismo administrador. Se solicita, además, un registro en donde se identifique las empresas que se les entregó asistencia técnica en el protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores.

#### **• Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT)**

A continuación, se señalan los avances en la implementación del Módulo Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST), Módulo de Accidentes y Enfermedades Profesionales y Módulo de capacitación del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT).

- Módulo de Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud (EVAST), Durante el 2019, se avanzó con el diseño del modelo operativo y técnico informático, para la incorporación en este módulo la información asociada a la vigilancia por exposición laboral a ruido. Este módulo, de implementación progresiva, permitirá contar con valiosa información para la formulación de políticas públicas en estas materias.

Adicionalmente, en el mes de diciembre se habilita el Módulo EVAST para los factores de riesgo psicosocial (EVAST/RPSL).

En el seguimiento del desarrollo del módulo EVAST Sílice, se efectuó una fiscalización a los organismos administradores durante el 2019, la cual permitió identificar las deficiencias tecnológicas y conceptuales de los organismos administradores, al momento de registrar la información y establecer las mejoras a realizar.

- Módulo de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Durante el año 2019, se desarrollaron mejoras en el documento electrónico de reporte de la Resolución de Incapacidad Permanente (REIP), lo que ha permitido una mejora en la información recibida a través de este documento electrónico.

Además, se desarrollaron documentos electrónicos para el reporte de evaluaciones que son realizadas durante el proceso de calificación de enfermedades profesionales, tales como los documentos de la evaluación médica inicial y la evaluación de puesto de trabajo, para patologías de salud mental y músculo esqueléticas. Además, se desarrolló el documento electrónico de la historia ocupacional y el documento que contiene el informe del comité de calificación, todos ellos con entrada en vigencia durante el año 2020. Estos documentos permitirán tener toda la información relacionada al proceso de calificación de enfermedades, tanto para la resolución de reclamos como para generación de estudios y estadísticas y mejorar los procesos de fiscalización.

Por otro lado, se realizaron modificaciones en el documento electrónico de la Resolución de Calificación (RECA), con el objetivo de identificar de mejor manera al calificador de un accidente o enfermedad y la fecha en que se notifica al trabajador y al empleador.

Finalmente, se avanzó en el desarrollo de los indicadores de SISESAT, contando durante el 2019 con 31 indicadores, los cuales fueron enviados mensualmente a los organismos administradores, con el objetivo de que ellos mejoren la gestión y el envío de la información relacionada a ellos.

- Módulo de Capacitación: Durante el año 2019, se registraron mediante el sistema de capacitación de SISESAT, las capacitaciones realizadas por los organismos administradores, lo que permitió determinar el número de trabajadores capacitados, número de capacitaciones realizadas, el número de empresas que han efectuado actividades de capacitación, las modalidades y tipo de cursos que ha recibido los trabajadores. Además, permitió realizar el seguimiento de las metas de capacitación del Plan de Prevención del año 2019.

#### • Trabajo Intersectorial

Se participó en diversas instancias de trabajo, mesas técnicas, algunas lideradas por SUSESO, en donde se analizaron diferentes temas relacionados con seguridad y salud, las que han dado origen a desarrollo de normativa y/o políticas públicas en la materia. Por otra parte, se participó de diferentes instancias técnicas lideradas por otras instituciones, como son:

- Mesa laboral de ONEMI;
- Mesa laboral Portuaria del MINTRAB;
- Mesa de ISP, para la elaboración de la guía de evaluación primaria de riesgos en ambientes laborales y desarrollo de manual del árbol de causas;
- Mesa de Seguridad Escolar del MINEDUC;
- Mesa de trabajo con MINSAL y Dirección del Trabajo, para el piloto de la ficha conjunta de fiscalización en materia de RPSL para empleadores y organismos administradores;
- Mesas del Ministerio de Salud, que desarrollan y actualizan los Protocolos de vigilancia de ambiente y de salud de los trabajadores. En el año 2019, los protocolos analizados fueron: Citostáticos, Radiación Ionizante, Ruido, TMERT y Plaguicidas.

#### • **Premiación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se entrega el Premio Tucapel González García, cuyo propósito es destacar a aquellas empresas o instituciones que desarrollan al interior de sus organizaciones una gestión preventiva de los riesgos laborales de excelencia.

#### • **Difusión**

Participación en seminarios de materias relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, generados por entidades públicas y/o privadas, como universidades, Ministerios y organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744. Algunos de ellos son:

- Congreso Internacional de Seguridad Integral, hacia una Cultura Preventiva- Seguridad Expo, en donde se participó del panel "Implementación del Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis 2009-2030"
- Presentación de estadísticas de accidentes fatales, normativa de accidentes fatales y graves y normativa respecto a investigación del método del árbol de causas, en seminarios organizados por la SEREMI de salud de Aysén, SEREMI de Salud de Rancagua, y para el curso del método del árbol de causas organizado por la Dirección del Trabajo para SERNAGEOMIN.
- Expo Seguridad 2019, organizado por la Subsecretaría de Previsión Social y otras reparticiones públicas.
- Seminario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: fundamentos y prácticas de intervención, organizado por la SEREMI de Salud y de Trabajo y Previsión Social de Tarapacá, en conjunto con la Universidad Arturo Prat.
- Mesa de Diálogo Tripartita Salud y Seguridad en el Trabajo de Concepción organizado por Forest Stewardship Council y con participación de la OIT.
- Conversatorio: "Elementos de género en la investigación del maltrato, acoso laboral y sexual, organizado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y Servicio Civil.
- Participación permanente en capacitaciones de Riesgo Psicosocial, organizadas durante el año por la Unidad de Comunicaciones de la Superintendencia.
- En los meses de agosto y septiembre de 2019, la Superintendencia realizó 2 seminarios dirigidos a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público, actividades que se efectuaron en las ciudades de La Serena y Concepción. En éstas se trataron distintos temas, tales como, aspectos relevantes de la elección, constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; metodologías para detección de riesgos en los lugares de trabajo y para investigación de los accidentes del trabajo.

#### • **Compendio de Normas del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**

Durante el año 2019, se ha mantenido actualizado, incorporándose todas las instrucciones vigentes, impartidas mediante circulares referidas a materias del Seguro Social de la Ley N°16.744, excepto aquellas de carácter periódico. A este compendio se encuentra disponible en el sitio web institucional, lo que permite acceder a la normativa vigente, de manera permanente, constituyendo un aporte para un mejor funcionamiento de este régimen del sistema de seguridad social.

#### Circulares Relevantes Emitidas 2019

- Circular N°3412: Imparte instrucciones sobre el contenido del documento electrónico REIP;
- Circular N°3442: Calificación de origen de patologías de salud mental y evaluación de riesgo psicosocial laboral;
- Circular N°3446: Imparte instrucciones sobre evaluación ambiental y de salud;
- Circular N°3457: Imparte instrucciones sobre responsabilidades de los organismos administradores en materia de asesoría en prevención de riesgo, identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER), en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en la autoevaluación del cumplimiento normativo para las entidades empleadoras;
- Circular N°3461: Imparte instrucciones relativas a la continuidad en el otorgamiento de las prestaciones del seguro de la ley N°16.744 cuando la entidad empleadora cambie de organismo administrador;

- Circular N°3462: Incorpora la evaluación médica inicial al sistema nacional de información de seguridad y salud en el trabajo (SISESAT), fija los plazos para la remisión de la documentación asociada a la prescripción de medidas a las entidades empleadoras a dicho sistema;
- Circular N°3464: Historia ocupacional e informe de los fundamentos de la calificación de la enfermedad;
- Circular N°3465: Evaluación de puesto de trabajo en enfermedad músculo esquelética y en enfermedad de salud mental;
- Circular N°3466: Imparte instrucciones relativas a la visualización de la información de las entidades empleadoras y sus trabajadores, contenida en el sistema nacional de información de seguridad y salud en el trabajo (SISESAT);
- Circular N°3469: Programa de vigilancia ambiental y de la salud de trabajadores expuestos a ruido.

• **Principales acciones desarrolladas en el ámbito de fiscalizador y Supervisor.**

Por su parte, respecto al rol supervisor del Régimen del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ISESAT desarrollo 551 actividades de fiscalización, las que se orientaron a supervisar de forma integral las prestaciones que otorga el Seguro. En ese sentido, fue necesario aplicar un enfoque multidisciplinario, considerando que las prestaciones están vinculadas a áreas diversas, tales como atención médica, prestaciones preventivas de riesgos laborales y enfermedades profesionales y prestaciones económicas.

Las entidades que fueron sujetas de supervisión de forma integral fueron las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744 (ACHS, MUSEG, IST) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), de igual forma, también se realizaron acciones de fiscalización en las empresas con Administración Delegada y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público.

En el año, se avanzó en la utilización, de forma intensiva, de las herramientas de tecnologías de la información, las que se pusieron al servicio de las inspecciones. El trabajo íntegro herramientas que permiten el reporte de información masiva de los Organismos Administradores, así como se logró realizar fiscalizaciones con acceso remoto directo a los sistemas de los supervisados, logrando mayor nivel de eficiencia y efectividad en los cometidos.

En materia de prestaciones preventivas de riesgos laborales, se fiscalizaron temas diversos tales como: la calidad y oportunidad de la prescripción de medidas, por parte de los Organismos Administradores a las empresas que registraron accidentes fatales en sus faenas; las asesorías que otorgan las mutualidades a empresas respecto a la identificación de peligros y evaluación de riesgos, metodología denominada IPER; la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector público, actividad realizada tanto en la región metropolitana como en regiones (municipales de Algarrobo, Puerto Varas, Padre las Casas, Iquique, Frutillar, El Quisco, Temuco y Alto Hospicio); Aplicación por parte de las Mutualidades del Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR); entre otras.

En relación a las prestaciones médicas, dentro de las fiscalizaciones realizadas, se analizó las órdenes de reposos otorgadas por las distintas mutualidades por grupos de diagnóstico equivalentes. Por su parte, se fiscalizó la procedencia de las altas inmediatas prescritas por el organismo administrador en casos que los trabajadores hayan sufrido accidentes del trabajo, analizando el diagnóstico y el cuadro clínico de los casos, perfilando los centros de atención con mayor preponderancia en calificar alta inmediata. Además, se fiscalizó la oportunidad de las prestaciones económicas, en aquellos casos que el período de otorgamiento de las pensiones es extenso, inspeccionando los motivos médicos existentes en cada caso.

Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI), por su parte, la Mesa Biministerial del PLANESI), efectuó una fiscalización a nivel nacional, conjunta con el Ministerio de Salud y la Dirección del Trabajo a 200 entidades empleadoras pertenecientes a los 56 rubros silicogénicos y a los organismos administradores, para evaluar la implementación del Protocolo de exposición a sílice. Para el desarrollo de la fiscalización, se revisaron los antecedentes reportados a SUSESO, por parte de los organismos administradores.

En la misma mesa, en conjunto con el Ministerio de Salud, la Dirección del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, se desarrollaron las Directrices para la constitución y funcionamiento de las Mesas Tripartitas Regionales e intersectoriales de PLANESI.



Finalmente, se realiza un seguimiento en conjunto con el Instituto de Salud Pública, del estado de la implementación PEECCASI, de la calidad de los centros que efectúan las evaluaciones de salud de los trabajadores expuestos a sílice.

## **Difusión y Visibilización Institucional**

Junto con lo anteriormente señalado, la Superintendencia de Seguridad Social, realizó una serie de acciones comunicacionales, en pos de difundir el trabajo realizado durante el año, entre las que se pueden señalar:

### **1.- Actividades públicas tales como Seminarios, conversatorios**

- En el mes de enero la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) expuso su caso de transformación digital en la implementación del Proceso Administrativo Electrónico (PAE), en el marco del ChileCompra Day.
- En el mes de marzo se realiza en el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el conversatorio "Trabajo, Salud y Género: una mirada al contexto nacional" que se enmarcó dentro de las actividades de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer realizadas por la Superintendencia de Seguridad Social.
- En el mes de abril en Coyhaique se realiza seminario de "Presentación Estudio Observacional de Buzos dedicados a la acuicultura".
- En el mes de abril en el marco del Seminario Técnico "Mejorando la prestación de servicios en la seguridad social" organizado por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) en Buenos Aires, la Superintendencia de Seguridad Social expuso los avances y aprendizajes del proceso de implementación del Proceso Administrativo Electrónico (PAE).
- En el marco del Día Mundial de la Seguridad y Salud del Trabajo, se presentó el Informe de Estadísticas de Accidentabilidad 2018. En la oportunidad, también se hizo entrega del Premio Tucapel González 2018, a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El Superintendente de Seguridad Social, Claudio Reyes Barrientos, participó en el XI Congreso de Prevención de Riesgos de Iberoamérica, titulado "Los retos de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible" realizado los días 24 y 25 de junio en Bilbao, España. El Congreso tiene el fin de analizar la situación de la seguridad y salud en el trabajo ante las nuevas formas de trabajo y los avances tecnológicos que se están produciendo con el objetivo de mejorar los niveles de prevención de riesgos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Región.
- En el mes de Junio la Superintendencia de Seguridad Social abre Convocatoria 2019 para Adjudicación de Proyectos de Investigación en Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- En agosto de 2019, se inaugura la Agencia Regional de Ñuble, en coordinación con la Superintendencia de Pensiones.
- En agosto 2019 se realiza elección de nuevos Integrantes COSOC 2019-2021.
- En agosto 2019 se recibe reconocimiento en el Concurso "Formador de Formadores por parte del Servicio Civil a personas del servicio público que se han destacado por su rol en capacitar y formar, en materias de su competencia, a sus propios compañeros o compañeras de trabajo, o directamente entregando su conocimiento a la ciudadanía. En esta oportunidad se reconoce a los funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social, Jaime Carvajal y Lily Alcaíno.
- La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentaron la publicación "Investigación de accidentes del trabajo a través del método del árbol de causas. Manual de formación para investigadores" realizada entre ambas instituciones.
- Se realiza lanzamiento de Piloto de Teletrabajo al interior de la Superintendencia de Seguridad Social.
- En el mes de septiembre se recibe reconocimiento en el Seminario "El fin del trámite eterno. Ciudadanos, burocracia y gobierno digital. Modernización del Estado: hacia el fin del trámite eterno", organizado por la Secretaría de Modernización del Ministerio de Hacienda y el BID.
- En el mes de octubre, participa lanzamiento de la campaña "Día de la Reflexión sobre la Seguridad", organizada por la Cámara Chilena de la Construcción.
- En el mes de diciembre presenta la Política de Seguridad de la Información de la Superintendencia, que busca proveer un marco de trabajo para la protección de los activos de información institucionales, respecto a accesos no autorizados, pérdida o daños; al tiempo que permita la entrega de servicios de calidad a sus clientes, usuarios/as y beneficiarios/as.

### **2.- Capacitaciones:**

La Superintendencia de Seguridad Social, durante el año 2019 capacitó a un 42% adicional de personas respecto al año 2018, fue el resultado del Programa de Capacitación y Difusión de la Seguridad Social, coordinado por la Unidad de Comunicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, con la colaboración de profesionales de Fiscalía, Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Intendencia de Beneficios Sociales, Departamento de Atención y Servicio al Usuario y de los y las agentes regionales.

En 2019, la Superintendencia de Seguridad Social capacitó a 2.926 personas a lo largo de todo el país. Estas capacitaciones se enmarcan dentro de los objetivos estratégicos de la Superintendencia, que además de regular, fiscalizar y resolver, busca promover los derechos y beneficios de los regímenes seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia.

Del total de personas capacitadas, el 61% fueron mujeres mientras que el restante 39% fueron hombres, de la RM un 53%, mientras que las otras regiones aportaron con un 47%.

Las principales temáticas abordadas en 2019 fueron las siguientes: Licencias Médicas con 28 capacitaciones, Ley 16.744, con 26 capacitaciones a nivel nacional. Otras materias abordadas fueron Ley SANNA (8), SUSESO ISTAS 21 (7), Créditos Sociales de CCAF (4) y Ley 21.133 (3) entre otras.

### **3.- Convenios:**

Durante el año 2019 se suscribieron los siguientes convenios:

- Convenio de Colaboración con el Instituto Nacional de Estadísticas, para el intercambio de información estadística y acceso a datos administrativos con fines estadísticos.
- Convenio de Colaboración Dirección de Presupuestos, para traspaso de información.
- Convenio de Colaboración con la Subsecretaría de Previsión Social para traspaso de información.
- Convenio de Colaboración con el Banco Central de Chile para traspaso de información.
- Convenio de Colaboración con la Superintendencia de Salud para mantención de servicios en casos de emergencias.
- Convenio de Colaboración materias de Ciberseguridad con las Superintendencias de Chile de Casinos de Juego de Chile; de Educación; de Educación Superior; de Electricidad y Combustibles; de Insolvencia y Reemprendimiento; del Medio Ambiente; de Salud y de Servicios Sanitarios.
- Convenio de Colaboración con la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Protocolo de Comunicación de Datos SIMAT.
- Convenio de Cooperación con el Institutional Cooperation Agreement, Regentes de la Universidad de California.
- La Superintendencia de Seguridad Social, en alianza con la Fundación Carlos Vial Espantoso, finalizaron el ciclo de capacitaciones "Programa de Salud y Seguridad en la PYME" para trabajadoras y trabajadores del sector privado, realizado entre agosto y septiembre de 2019, en la Academia Diplomática de Chile. El ciclo de capacitaciones incorporó temáticas como licencias médicas, Ley 16.744 sobre accidentes y enfermedades laborales, instrumentos SUSESO-ISTAS21 y Ley SANNA, al que asistieron representantes de empresas de las áreas de recursos humanos, sindicatos, federaciones y directivos.

### **4.- Académico**

- Convenio de Colaboración con la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. Protocolo de Comunicación de Datos SIMAT.
- Convenio de Cooperación con el Institutional Cooperation Agreement, Regentes de la Universidad de California.
- La Superintendencia de Seguridad Social, en alianza con la Fundación Carlos Vial Espantoso, finalizaron el ciclo de capacitaciones "Programa de Salud y Seguridad en la PYME" para trabajadoras y trabajadores del sector privado, realizado entre agosto y septiembre de 2019, en la Academia Diplomática de Chile. El ciclo de capacitaciones incorporó temáticas como licencias médicas, Ley 16.744 sobre accidentes y enfermedades laborales, instrumentos SUSESO-ISTAS21 y Ley SANNA, al que asistieron representantes de empresas de las áreas de recursos humanos, sindicatos, federaciones y directivos.

### **Modernización Institucional**

El 01 de enero de 2019 comenzó a operar en régimen en la Superintendencia de Seguridad Social, uno de los proyectos más grandes e importantes en la historia de la entidad, que se constituye en la columna vertebral de



todo el proceso de modernización institucional: el Procedimiento Administrativo Electrónico, también conocido como "el PAE".

Son muchos los beneficios y resultados concretos que se han obtenido en un año de operación y también son múltiples las lecciones aprendidas durante este periodo; que posicionan a la SUSESO en un rol de liderazgo en materia de modernización del Estado, en tanto en el contexto del Proyecto de Mejora Integral se han implementado iniciativas innovadoras, de alto impacto y de significativo valor público.

La implementación del Procedimiento Administrativo Electrónico sirvió de eje para el proceso de modernización institucional por medio de la optimización de las capacidades de gestión de la Superintendencia (efectividad y eficiencia); concretando de este modo el tan ansiado proceso de transformación digital; en el cual muchas instituciones públicas se están embarcando y la SUSESO ya consolidó (comprobando de esta forma que es totalmente factible cumplir con los desafíos que plantea la Ley de Transformación Digital).

Por su parte, el fruto de esta reorientación estratégica con foco ciudadano permitió el cumplimiento del principal objetivo de la iniciativa, es decir, disminuir considerablemente los plazos para resolver una reclamación. En forma previa a esta iniciativa, los tiempos de respuesta llegaban a los 100 días. En diciembre del 2019, el tiempo promedio de respuesta de las reclamaciones fue del orden de 60 días corridos (en un contexto especial: habiendo prácticamente aumentado al doble el número de reclamaciones).

Asimismo, el migrar a procedimientos automatizados no sólo se manifestó en mayor celeridad para resolver casos, sino que, además, desde un punto de vista de gestión interna de recursos, permitió avanzar en economía procedimental, tanto a nivel de recursos humanos como de recursos materiales. En concreto, el contar con expedientes electrónicos y el levantar mecanismos automatizados de captura y gestión de información permitió que toda la lógica de operación en papel y de manera presencial se modificara, logrando ahorros a nivel logístico (al modificar sustancialmente la forma como se almacenan, trasladan, actualizan y recuperan los expedientes) y a nivel organizacional (al permitir la destinación de funcionarios a labores vinculadas a la resolución de reclamaciones y posibilitar también el trabajo remoto).

Como especificación de externalidades, con la ejecución de este Proyecto se innovó en la implementación de un modelo de atención ciudadana y de gestión que es potencialmente exportable, fundamentalmente por la capacidad de desarrollar un modelo basado en procedimiento administrativo electrónico, que además incluye herramientas intensivas de integración de datos y de inteligencia de negocio. Lo anterior se tradujo en un modelo de gestión sustentado en innovaciones tecnológicas que permitan responder en tiempo y forma a los requerimientos de los usuarios.

A su vez, el contexto de las demandas sociales que se gatillaron el 2019 comprobaron que el diagnóstico era correcto, y que cada vez la Superintendencia se verá enfrentada a usuarios más exigentes y que necesitan una respuesta clara y oportuna. El 2019 correspondió enfrentar un aumento explosivo de reclamaciones, a partir de junio, aumentando en forma significativa el ingreso diario de apelaciones de licencias médicas, contexto en el cual resulta complejo visualizar cómo se podría haber enfrentado sin el PAE.

Son muchos los beneficios y resultados concretos que se obtuvieron en el 2019 luego de un año de operación y también son múltiples las lecciones aprendidas durante este periodo; que posicionan a la Superintendencia en un rol de liderazgo en materia de modernización del Estado. Como sea, con el fin de sistematizar estos resultados, se precisan a continuación los principales logros:

- La Ley de Transformación Digital, de reciente publicación, obliga a todos los servicios públicos a hacer lo mismo que la Superintendencia ya hizo. En tal sentido, esta entidad se adelantó a una necesidad, que resultaba evidente, comprobando que es factible.
- El flujo actual de todo el proceso de reclamaciones se desencadena por medios electrónicos: ingreso, revisión de admisibilidad, verificación de documentos, solicitud a entidad, completitud de expediente, asignación de casos, propuesta de dictamen, visación, firma, notificación y archivo de los expedientes. Asimismo, el control y monitoreo del proceso también se realiza en formato electrónico. Que todo el proceso sea electrónico es todo un hito a nivel institucional (después de 90 años de trabajar en papel).
- Desde un punto de vista cuantitativo, se aumentó la productividad de manera significativa en la institución. Si bien los primeros meses del año la mejora no fue notoria (por la necesidad propia del periodo de acostumbramiento a un nuevo modelo de trabajo y el natural periodo de aprendizaje, tanto del sistema como de las personas), se terminó el año generando del orden de 10.000 dictámenes mensuales, lo cual comprueba que superó con creces el desempeño previo a la entrada en operación del PAE (en tanto no se superaban los 7.000 dictámenes en el mejor mes del año). Asimismo, si bien el promedio del año fue de 60 días promedio, en el mes de diciembre del 2019 fue cercano a los 45 días.

- La integración de sistemas y procesos de manifiesta en que actualmente se rescatan datos y documentos electrónicos provenientes de más de 20 sistemas de información y se interactúa en forma electrónica con más de 50 entidades que están conectadas al PAE.
- El PAE, al contar con expedientes electrónicos, ha permitido que se concrete el teletrabajo y/o trabajo remoto, lo cual resulta una experiencia pionera e innovadora en la administración del Estado (extremadamente relevante en situaciones de contingencia).
- En relación con el control y monitoreo de los casos, se optimizó el acceso a la información permitiendo mejor gestión y análisis, en los siguientes términos:

1. Información del expediente electrónico disponible para quien tenga competencia en la materia; con las medidas de seguridad necesarias.
2. Implementación de medidas de control de plazos y productividad.
3. Se levantó funcionalidad que permite visualizar en línea el comportamiento de proceso.
4. Los usuarios pueden efectuar seguimiento detallado del trámite por medios electrónicos.
5. Se levantaron servicios en líneas que permiten que el estado de los casos se pueda consultar en forma directa por medio del sitio web institucional o por medio del call center institucional (en forma automática).

De este modo, el PAE impactó de manera significativa en un proceso completo de la Superintendencia, en tanto todo el proceso de atención de usuarios y resolución de reclamaciones se modificó de manera sustancial, lo cual también nos llevó a ajustar la estructura organizacional y los procesos institucionales a esta nueva realidad. Es decir, el PAE no se tradujo solo en “incorporar tecnologías para apoyar un cambio” sino que en cambiar de manera sustancial la forma como la Superintendencia ejerce su función.

En paralelo a todos estos logros de la implementación del nuevo modelo operativo de la SUSES, fueron muchos los avances conseguidos en el 2019, que se traducen en concreto en lo siguiente:

1. Lograr la continuidad operacional del Proyecto completo, procurando que el PAE cumpla los objetivos trazados. La continuidad operacional se traduce en mantener las plataformas operativas, efectuar los procesos de mantención correctiva y mantención evolutiva, dar soporte para su funcionamiento, y concretar los nuevos desarrollos vinculados a las mejoras y actualización del sistema (mas de 100 ajustes y mejoras durante el 2019).
2. Todos los casos ingresan por web, por medio de un formulario único, ya sea porque se hace en forma remota o en forma presencial en la misma web asistido por funcionarios (más de 90.000 expedientes electrónicos creados en el año, de los cuales el 24% lo fue en forma remota).
3. Consolidación del “Sistema de Monitoreo y Gestión del proceso”, por medio de la cual se permite desarrollar la revisión de los indicadores propuestos para el monitoreo del sistema, y desde ello retroalimentar y desarrollar recomendaciones de mejora para analizar el desempeño del proceso.
4. Avanzar en el cumplimiento de los indicadores, en concreto: i) Aumentar la cobertura que se brinda a los usuarios y el conocimiento que estos tienen de sus derechos, lo cual se traducirá en incrementar la confianza en la institución (lo anterior se comprueba con el aumento de más del 30% de usuarios que concurren a la institución) y, ii) Proporcionar más y mejor información a los usuarios, que sea accesible, simple y entendible (lo anterior se comprueba con las mejoras incorporadas en el sitio web institucional y el nuevo modelo de seguimiento de trámites).
5. Entidades administradoras de beneficios sociales interactuando en forma electrónica con la Superintendencia, ya sea por medio de web services o interfaz web (Más de 50 entidades interactuando en línea con la Superintendencia que representan más del 90% del total de flujo de documentos de la institución).
6. Tanto la solicitud como la respuesta se concreta de manera electrónica; con escalamiento en caso de incumplimiento, permitiéndose hacer seguimiento en línea (Más de 170.000 documentos solicitados a entidades en línea, que han fueron respondidos en un promedio de 5 días hábiles).
7. Más de 74.000 dictámenes electrónicos y 20.600 en formato papel, generados en el 2019. Todas las notificaciones a entidades fueron obligatoriamente electrónicas, y en el caso de los usuarios, en tanto lo hubieran autorizado, más del 80% de las notificaciones se concretó en formato electrónico.
8. La envergadura y alcance del Proyecto de Mejora Integral supuso mejorar a gran escala el nivel del servicio de impresión y digitalización, aumentando las capacidades en relación a la calidad y velocidad de los mismos; permitiendo también que a nivel nacional existiera la misma disponibilidad de funcionalidades y herramientas. En este contexto se avanzó en el diseño, desarrollo e implementación del Modelo de Digitalización que considera hardware y software de vanguardia y que resulta totalmente exportable a otras entidades públicas. En virtud de este Modelo, se permite la digitalización en punta de prácticamente la totalidad de los documentos recibidos en forma presencial, basado en estándares de certeza y seguridad. En este caso en particular, las funcionalidades vinculadas al tratamiento de

- documentos en el contexto del modelo de digitalización dan cuenta que la Superintendencia de Seguridad Social ha levantado una solución que resulta ágil, eficiente, económico y ajustada al proceso de transformación digital en el cual se deben embarcar todos los servicios públicos.
9. Se continuó con el Plan de Gestión del Cambio, con la implementación de diversas iniciativas de cambio a nivel cultural, organizacional y operacional en el cual se involucraron a todos los funcionarios y funcionarias de la Superintendencia que interactúan con el Sistema de Información; fundamentalmente por medio de capacitaciones. Todo lo anterior decantó en la conformación del Comité de Mejora Continua del PAE.
  10. Durante el segundo semestre del 2019 se concretó el proceso de trabajo remoto en la Superintendencia, para lo cual el PAE se transformó en la herramienta por medio de la cual se desarrolla el trabajo a distancia por parte de funcionarios de la institución seleccionados especialmente para dicha función. Asimismo, las situaciones de contingencia que ocurrieron en el año demostraron la importancia de contar con un sistema web que permita el trabajo a distancia, toda vez que fueron muchos los funcionarios y funcionarias que pudieron dar continuidad a su trabajo en forma remota.
  11. Se implementó una nueva versión del sitio web institucional, con foco en la atención de usuarios (que se tradujo en aumentar a 2.800.000 visitas en un año), dándole prioridad a la nueva herramienta de seguimiento del estado de reclamaciones, cuyo nivel de uso asciende a aproximadamente 70.000 consultas mensuales.
  12. Mejoras en el nuevo módulo de Normativa y Jurisprudencia; que permitió agregar análisis por articulado y normas relevantes; además de un nuevo modelo de etiquetado que permite realizar mejores procesos de relación de contenidos.
  13. Respecto del Portal de la Seguridad Social en Chile, denominado "Mi Portal", se avanzó en generar todo el modelo de integración, a efectos de permitir que otras entidades públicas puedan consumir sus servicios. En dicho contexto se avanzó con el primer organismo público que mostrará los contenidos en "Mi Portal" de manera integrada en su plataforma, que es el Ministerio de Desarrollo Social por medio del Proyecto "Chile Clase Media Protegida"
  14. Se aplicó la tercera versión de la Encuesta de Satisfacción de Usuarios, realizada por el Ministerio de Hacienda, en el contexto del Programa de Modernización. La línea de base se conformó en el 2016, el 2018 fue el primer seguimiento y el 2019 se realizó el segundo. Los resultados de esta versión permitieron confirmar el diagnóstico realizado por la institución y evidenció la relevancia del factor tiempo en la satisfacción de los usuarios.

Todo lo anterior da cuenta que durante el 2019 se logró que los procesos fueran mucho más eficientes, producto del rediseño y del apoyo de las tecnologías; los tiempos de respuesta, de manera transversal, hayan disminuido; que se cuente con información oportuna y de calidad, que permita hacer análisis; los expedientes electrónicos en línea han facilitado el acceso a la información y tránsito más eficiente de la misma, tanto para los funcionarios como para los usuarios.

### **Licencia Médica Electrónica (LME)**

La Superintendencia de Seguridad Social ejerce un rol de monitoreo permanente de la LME, velando por el cumplimiento de los requisitos jurídicos y tecnológicos de los sistemas de información por medio de los cuales se otorgan, tramitan y pronuncian.

Durante el año 2019, se desarrollaron múltiples acciones en el contexto de las distintas mesas de trabajo de LME con enfoque en el aumento de la penetración del formulario electrónico de licencia médica, el incremento de la tasa de empleadores adscritos y la optimización de los procesos relacionados de la tramitación de estos permisos. A la luz de lo anterior, en el año 2019 se otorgaron más de 5.250.000 licencias médicas electrónicas y la tasa de penetración de LME aumentó de manera significativa, superando el 74,9% respecto del total estimado de licencias del periodo (alcanzando en cotizantes ISAPRES el 77,3%, y en afiliados de FONASA del 74%). Por su parte, la tramitación electrónica por parte de los empleadores fue superior al 60%, lo cual da cuenta de un aumento importante en la adscripción.

Adicionalmente, se realizaron múltiples acciones para incrementar la tramitación electrónica por parte de los empleadores, apoyando la labor encomendada al Fondo Nacional de Salud (FONASA) de implementar un Portal Único de Tramitación, el cual permite que toda LME sea tramitada en una sola plataforma, independiente del Operador de LME por el cual fue otorgada, facilitando el proceso de tramitación y adscripción de nuevos empleadores.

En el 2019 se concluyó la habilitación para la emisión, tramitación y calificación de LME otorgadas por enfermedades y accidentes laborales; permitiéndose de esta forma que un trabajador pueda disponer de una

licencia médica electrónica de origen laboral. De su parte, los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 realizan la calificación de la patología o accidente sobre este documento electrónico, tomando conocimiento del siniestro desde la emisión de estos permisos.

En los desafíos para el año 2020 se considera fundamentalmente consolidar la penetración de la LME, a la luz de las modificaciones del DS N° 3, que considera la obligatoriedad de la emisión de la licencia médica electrónica, salvo excepciones, a partir del 2021. En dicho escenario, se estima que para el 2020 la tasa de penetración sea del 90% y la tramitación electrónica por parte de sus empleadores alcance el 80%. Con ello, se pretende lograr que la gran mayoría de la población se beneficie de los tiempos acotados de tramitación, pronunciamiento y pago de estos permisos; como del cumplimiento de un reposo inmediato para todos los trabajadores que posean a sus empleadores adscritos para su tramitación electrónica.

#### **Respuesta a reclamaciones y Atención Ciudadana.**

La Superintendencia de Seguridad Social, entre otras funciones, debe resolver las presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios.

Entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2019 se recibieron **93.303** solicitudes ciudadanas, en las que se solicitaba el pronunciamiento de esta Superintendencia por presentaciones, apelaciones y reclamos en contra de resoluciones o decisiones emanadas de las entidades y materias fiscalizadas, producto del estudio y análisis, durante este período la Superintendencia dio respuesta a **90.645** solicitudes, lo que significó un incremento del **23%**, respecto de las respuestas entregadas durante el año 2018.

# 4 Desafíos para el período de Gobierno 2020 - 2022

## Intendencia de Beneficios Sociales

### Cajas de Compensación de Asignación Familiar

Se espera durante el periodo implementar una fiscalización digital con perspectiva ciudadana, esto es, incorporar al actual modelo de supervisión y fiscalización basado en riesgo, la dimensión usuaria, respecto de la medición en el bienestar de las medidas de fiscalización, para lo cual se generará un Observatorio de Fiscalización que permita evaluar el funcionamiento de las entidades reguladas por la IBS que son más de 700. Se espera seguir potenciando la administración de proyectos tecnológicos por parte de la Unidad, generando un trabajo conjunto de estas iniciativas con el Departamento de Tecnología y Operaciones (DTO), tales como:

1. Implementación de EEFF electrónicos CCAF (bajo estándar XBRL o XML, en proceso de definición)
2. Implementación de EEFF electrónicos Servicios de Bienestar (principalmente formulario web)
3. Central de Riesgos para Servicios de Bienestar, análogamente a CCAF, se espera contar con información de riesgo de crédito aplicable a créditos otorgados por Servicios de Bienestar.
4. Fiscalización en base a ciencia de datos.

Lo anterior permitirá profundizar el Modelo de Supervisión basado en Riesgos, optimizando la normativa relacionada con gestión de riesgos de liquidez, crédito, mercado y operacional para las Cajas de Compensación, bajo un concepto de fiscalización digital, esto es el uso de ciencia de datos en la labor de fiscalización.

Por otro lado, se espera contar con normativa nueva y/o actualizada, basada en las propuestas de regulación que se enviaron durante el año 2019 al Departamento de Regulación de la IBS, referida en su totalidad a Fiscalización Integral y de Materias Específicas.

### Normativas

La creación del Departamento Normativo ha establecido las condiciones necesarias para avanzar en un plan de mejora integral que permita estandarizar, documentar y mejorar los procesos normativos que desarrolla la Intendencia de Beneficios Sociales.

Es por ello que se encuentra en implementación una serie de procesos que permitirán planificar y potenciar la elaboración de nueva normativa, enfatizando en una visión integral del Sistema de Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de los demás regímenes que tiene a cargo las Intendencia de Beneficios Sociales, en base a los roles y responsabilidades asignadas a dicha Intendencia.

Para el año 2020 se deberán dictar las instrucciones necesarias para la implementación del subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, así como de la contingencia "Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente" de la Ley N°21.063.

Para el período 2020-2022, resulta necesario iniciar un proceso tendiente a modificar, actualizar y modernizar una serie regímenes administrados y fiscalizados por la Intendencia de Beneficios Sociales, tales como: Régimen de Cajas de Compensación de Asignación Familiar de la Ley N°18.833, Régimen de Prestaciones Familiares del D.F.L N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Régimen de Subsidiarios de Incapacidad Laboral del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

## Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

### 1.- Evaluación y Vigilancia Ambiental y de la Salud de los Trabajadores (EVAST)

- Incorporación de nuevos agentes de riesgo en EVAST y desarrollo de un modelo estándar para otros agentes de riesgos no protocolizados.

- Implementación en EVAST de la información de los Organismos Administradores referente a traspaso de información y visualización entre entidades.

## **2.- SUSESO-ISTAS 21**

- Actualización Cuestionario SUSESO/ISTAS 21; Desarrollo de Manual propuestas intervenciones en las entidades empleadoras.

## **3.- Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

- Desarrollo de modelo de registro de información preventiva en SISESAT, lo que permitirá registrar elementos y evaluaciones iniciales en entidades empleadoras.

## **4.- Materias específicas:**

- Desarrollar estrategias para el reconocimiento de enfermedades profesionales.
- Desarrollo de instrucción y normativa relacionada con la asistencia técnica que realizan los Organismos Administradores.
- Validación COPSQ III (2 etapa)

## **5.- Otras materias a incorporar en el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades**

En relación al desarrollo normativo para el periodo 2020 al 2022, la ISESAT tiene los siguientes desafíos:

- Incorporar instrucciones en materia de Seguridad de la Información y Ciberseguridad en los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744. Así como también perfeccionar la regulación en materia de de continuidad operacional.
- Impartir instrucciones a los organismos administradores para el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad a distancia, en atención a las modificaciones introducidas por la Ley N 21.220 al Código del Trabajo.
- Perfeccionar la normativa vigente en relación al otorgamiento de prestaciones preventivas a trabajadores independientes.
- En atención a la reciente publicación del Decreto 46, de 09/10/2019, del MINSAL que modifica el Decreto Supremo N°3, de 1984, del mismo ministerio, que aprueba el reglamento de autorización de Licencias Médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional, la Superintendencia deberá incorporar modificaciones a las instrucciones vigentes en materia de tramitación de licencias médicas otorgadas a trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, entidad que pasará a gestionar de forma integral el proceso de tramitación de estas licencias.
- Impartir instrucciones sobre constitución de reservas de prestaciones médicas para las Mutualidades de Empleadores.
- Impartir instrucciones relativas a plazos de cumplimiento de los dictámenes de la Superintendencia para los organismos administradores del Seguro.
- Perfeccionar las instrucciones relativas al Estudio de Puesto de Trabajo de enfermedades músculo-esqueléticas.

## **6.- Fiscalización Organismos Administradores Seguro Ley 16.744**

En lo que respecta a la fiscalización, se espera poder consolidar las innovaciones que se han implementado en el proceso supervisor. En ese sentido, dentro de los desafíos establecidos está:

- Explotar con fines de fiscalización y monitoreo la información que dispone la SUSESO de los Organismos Administradores. En ese sentido, es relevante trabajar en el acceso, uniformidad y generación de informes e indicadores que permitan facilitar la interpretación de la información contenida en la data que actualmente administra SUSESO.
- Complementariamente, se espera poder ampliar el acceso remoto a los propios sistemas de información de las entidades fiscalizadas, lo cual posibilita la fiscalización extra situ en tiempo real.
- Focalizar las actividades de fiscalización en sectores económicos específicos. En el año 2020 se iniciará un trabajo de conocimiento acerca de exposición a riesgos específicos en trabajadores de

sectores de la industria salmonera, recolectores de residuos domiciliarios, trabajadores portuarios y manipuladoras de alimentos.

- Contribuir a perfeccionar el actual marco normativo en materias de protocolos de calificación de enfermedades profesionales, en base al conocimiento adquirido en fiscalizaciones en terrenos de sectores específicos.
- Fiscalizar el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), así como el Plan Anual de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Implementar un sistema integrado de calificación de la gestión de las entidades bajo la supervisión integral, estableciendo métricas que permitan determinar las brechas existentes en la gestión de cada entidad.
- Mejorar la gestión de riesgo operacional de las entidades, en lo relativo al riesgo reputacional, planes de contingencia y continuidad operacional, ciberseguridad y seguridad de la información, estableciendo estándares en las entidades fiscalizadas.
- Incorporar la visión de procesos, en las distintas materias fiscalizadas, contribuyendo a mejorar los procesos de las entidades implicadas en el otorgamiento de prestaciones del Seguro de la Ley N°16.744.

## Aspectos transversales institucionales

### 1.- **Ámbito: Proyecto de Mejora Integral de la Gestión SUSESO (Proyecto BID)**

La Superintendencia ha demostrado su capacidad de desarrollar iniciativas que son innovadoras, transformándose en un laboratorio e incubadora de ideas en materia de modernización de la gestión pública, lo cual permitirá replicar soluciones en otros organismos públicos. Por esto, los retos para el 2020 y siguientes años son complejos; pero plausibles; por el rol que ha asumido la SUSESO como referente.

En tal contexto, desde un punto de vista general y transversal, el principal desafío es continuar desempeñándose a la altura de las expectativas. En concreto, los desafíos a nivel institucional se traducen principalmente en:

1. Disminuir aún más los plazos para resolver una reclamación, cumpliendo para fines del 2020 la promesa institucional de no superar los 30 días, otorgando con ello certeza en los plazos de respuesta
2. Implementar al PAE otros flujos existentes en la Superintendencia, que también requieren de gestión documental, más allá del contencioso administrativo. Específicamente, se priorizará el flujo de la Unidad de Control de Licencias Médicas (Ley 20.585), Consultas Web y "otros ingresos" (denominación que se le da a las solicitudes hacia y desde la Superintendencia)
3. Simplificación del ingreso de casos por interfaz web, a efecto de fomentar el uso de este canal. Lo anterior supone la modificación completa de la matriz de competencias de la Superintendencia, que determina la materia, submateria y causal del reclamo.
4. Consolidación del Modelo de Fiscalización y de Regulación a partir del PAE, a efectos de transformarse en herramientas concretas de prevención y contención de reclamaciones.
5. Avanzar en la implementación y aprendizaje del Modelo Predictivo, por medio del cual se permite aumentar la capacidad para caracterizar posibles reclamos y perfilar potenciales reclamantes, adelantándose a las solicitudes de apelaciones. Asimismo, se implementará de manera definitiva el componente que durante el 2019 solo estuvo en plan piloto, que es la propuesta de resolución.
6. Avanzar en una versión potenciada de "Mi Portal de la Seguridad Social", por medio de la cual se permita aumentar la cantidad de información que se pueda poner a disposición de los usuarios, adicionar herramientas de interacción con el usuario y crear una primera fase de canal informativo customizado al perfil de usuario. Asimismo, lograr que otros organismos públicos muestren la información de "Mi Portal" en sus propias interfaces.
7. Se espera continuar en la conformación de compendio normativos, contexto en el cual, durante el 2010 se pretende publicar el segundo compendio normativo (electrónico) de los regímenes de seguridad social, que en este caso será el de Cajas de Compensación de Asignación Familiar (vinculado a materias de Afiliación y Desafiliación, Crédito Social, Prestaciones Familiares, etc.). Este nuevo compendio electrónico facilitará la búsqueda de materias reguladas, en formato actualizado y organizado de modo amigable.
8. Se espera aumentar la tasa de ingresos de reclamaciones por medio de la web en forma remota, toda vez que el 2019 se alzó al 24% y se espera superar el 40% en el 2020. Asimismo, existen ya gestiones avanzadas para aumentar el porcentaje de ingreso de reclamos presenciales por medio de las sucursales de Chile Atiende (que en el 2019 alcanzó solo al 8%, y se espera pueda crecer de manera significativa)



9. En relación con el Modelo de Digitalización, se pretende avanzar en la automatización de procesos, fundamentalmente en la clasificación de carátulas y documentos con ayuda de inteligencia artificial. En efecto, el tiempo que se necesita para la clasificación de documentos y carátulas es importante, con todo lo que implica el manejo físico de papeles. En concreto, previo a la digitalización manual, la persona encargada debe ordenar cada documento con su carátula correspondiente, de manera que el sistema entienda cómo ordenar los datos ingresados. El objetivo es poder optimizar todo este proceso, con el apoyo de herramientas tecnológicas. Asimismo, se espera que todo el proceso de digitalización quede integrado con el formulario de ingreso del PAE.

## **2.- Ámbito: Teletrabajo**

En el contexto de la modernización en el que se encontraba la Superintendencia de Seguridad Social, el año 2019 se constituyó un equipo de trabajo multidisciplinario responsable de diseñar e implementar el Teletrabajo. Dicho equipo fue el encargado en primera instancia de estudiar bibliografía, experiencias nacionales e internacionales, así como también, debió formular y presentar el proyecto en distintas instancias gubernamentales. En segunda instancia, se conformó otro equipo a cargo de implementar la iniciativa y monitorearla. Finalmente, para sistematizar la experiencia, se constituyó un grupo de trabajo para elaborar un documento que recogiera y presentara las recomendaciones y los aprendizajes del proceso de diseño, implementación y mejora continua de teletrabajo, el que culminó en "La Guía".

Reconociendo la experiencia del sector público chileno y los documentos internacionales como elementos base para diseñar la modalidad de teletrabajo en esta Superintendencia, debemos señalar que para poder implementar el proyecto, se identificaron cuatro pilares que permitirían mejorar las experiencias anteriores y lograr un nuevo nivel de teletrabajo en el sector público, el que será posible sólo gracias a la sistematización, evolución y libre circulación del conocimiento generado.

Los pilares para la implementación exitosa del Teletrabajo, son los que a continuación se señalan:

1. Participación funcionaria
2. Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Innovación y Liderazgo
4. Transversalización del enfoque de género

Durante el año 2020 y 2021, el Servicio quiere mantener lo avanzado en teletrabajo, para avanzar en temas que ya están regulados y mejorar la implementación de la iniciativa, con la experiencia alcanzada durante el año 2019 y 2020, en las siguientes temáticas:

- Condiciones organizacionales habilitantes.
- Desafíos que plantea el teletrabajo para el liderazgo
- La Seguridad y Salud en el Trabajo y Teletrabajo.
- Tecnologías de la Información
- Rediseño de Espacios laborales
- Aprendizajes de la gestión del desempeño individual, colectivo y organizacional
- Derribando Mitos del Teletrabajo



---

# Anexo 1

## Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

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

Ley N°16.395 de 1966, modificada por la Ley N° 20.691 del 14 de octubre de 2013.

#### Misión Institucional

Garantizar el acceso de los ciudadanos y las ciudadanas a los beneficios de los regímenes de seguridad social a través de la regulación y su difusión, supervigilancia y resolución de contiendas, en el ámbito de nuestra competencia, con calidad, eficiencia, oportunidad y cercanía.

#### Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2019

Nr	Descripción
----	-------------

#### Objetivos Ministeriales

##### Nr. Objetivo

- 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 de 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

Nr. Objetivo	Objetivos Ministeriales	Productos Estratégicos
1 Fortalecer la Supervigilancia y la capacidad fiscalizadora, a través del cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, velando por el buen uso de los recursos involucrados en ello, con el objeto de garantizar el correcto otorgamiento de los beneficios de la seguridad social.	1, 5	1,4,6

2	Perfeccionar la regulación, identificando brechas en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles a los marcos regulatorios vigentes, para propiciar el correcto acceso a los derechos de seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados.	1, 2, 5	2,3,6,7
3	Promover los derechos y beneficios de los regímenes seguridad social, en el ámbito de nuestra competencia, a través de acciones de difusión y capacitación.	1, 4, 5	5,6
4	Resolver las consultas, denuncias y apelaciones, con énfasis en la calidad, oportunidad y cercanía de los canales de atención, a través de la mejora continua de nuestros procesos.	7	3,7,8
5	Contar con una organización alineada con la misión y visión institucional, a través de mejoras en la estructura, en los procesos y en las competencias de las personas, promoviendo el bienestar en los ambientes laborales y una cultura de servicio público y de innovación.	3	8

### Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

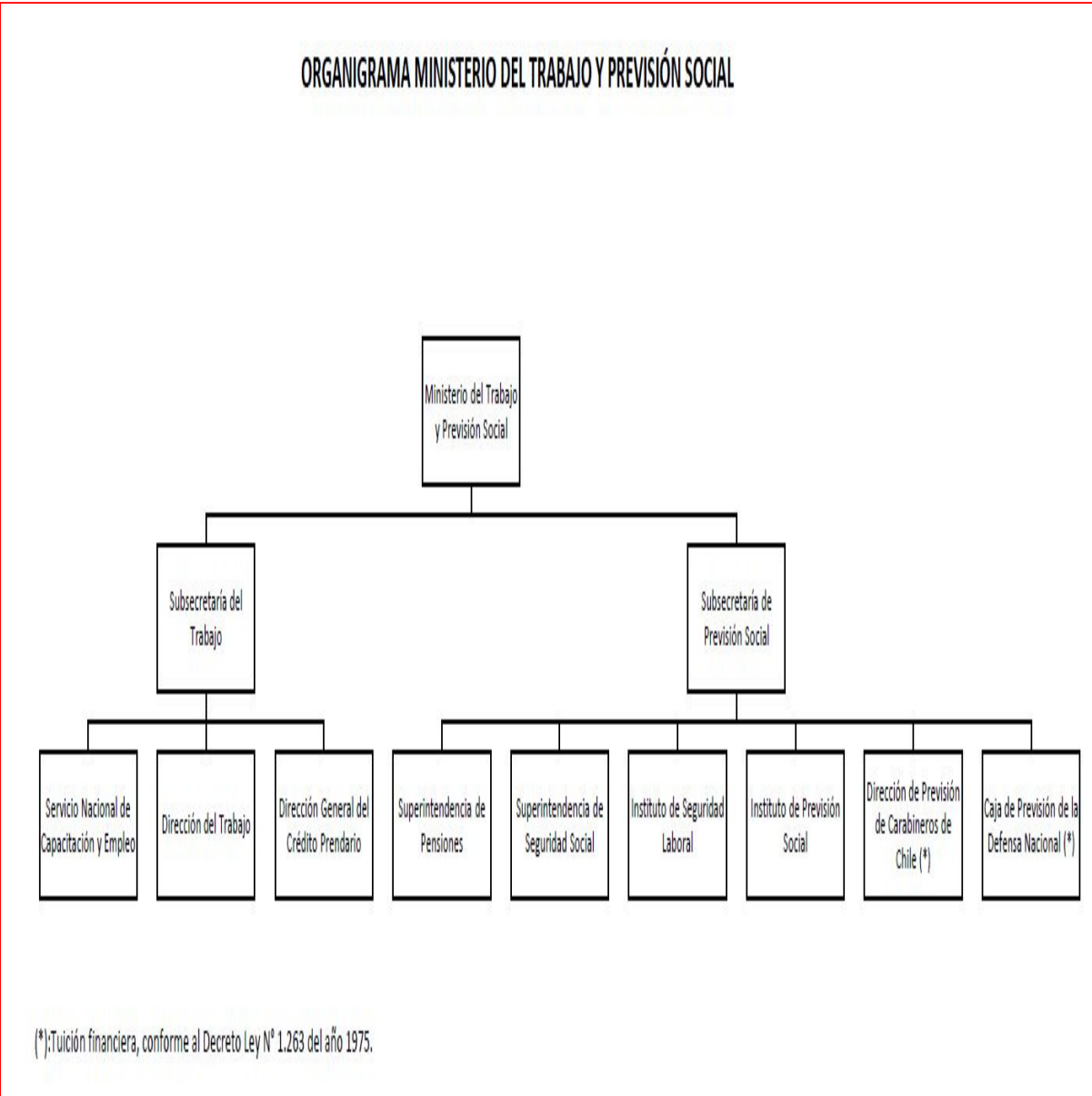
Nr. Producto	Descripción	Clientes
1	Fiscalización Corresponde a la fiscalización de los regímenes de seguridad social de competencia de esta Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, realizada ya sea in situ, extra situ o por la implementación y aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos.	2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
2	Regulación. Corresponde a la dictación de Circulares, Instrucciones y Resoluciones a las entidades sometidas a su supervigilancia, en tanto sean necesarias para el ejercicio de las funciones y atribuciones que le confiere la ley orgánica a esta Superintendencia.	2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
3	Dictámenes. Corresponde a la resolución de presentaciones, apelaciones y reclamos de usuarios, trabajadores, pensionados, entidades empleadoras, organismos administradores de la seguridad social y otras personas, ya sean naturales o jurídicas, en materias que no sean de carácter litigioso, dentro del ámbito de su competencia.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
4	Administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social. Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), la que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
5	Difusión de derechos y beneficios de seguridad social. Se trata de la difusión de los derechos y beneficios de seguridad social, de competencia de esta Superintendencia, a través de la realización de seminarios, charlas, cursos y publicaciones de prensa, estudios, estadísticas e investigaciones, en medios digitales.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13
6	Estudios, estadísticas e investigaciones. Corresponde a la elaboración, actualización y publicación de estudios, estadísticas e investigaciones referentes a los regímenes de seguridad social dentro del ámbito de su competencia.	1,2,3,4,7,8,9,10

7	Asesoría técnica.	Asesorar a Instituciones Públicas y Organismos Internacionales en materias de su competencia.	12,13,14
8	Modernización Institucional	Corresponde a la mejora continua de la Superintendencia de Seguridad Social, en sus procesos de gestión interna.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11

#### Clientes / Beneficio / Usuarios

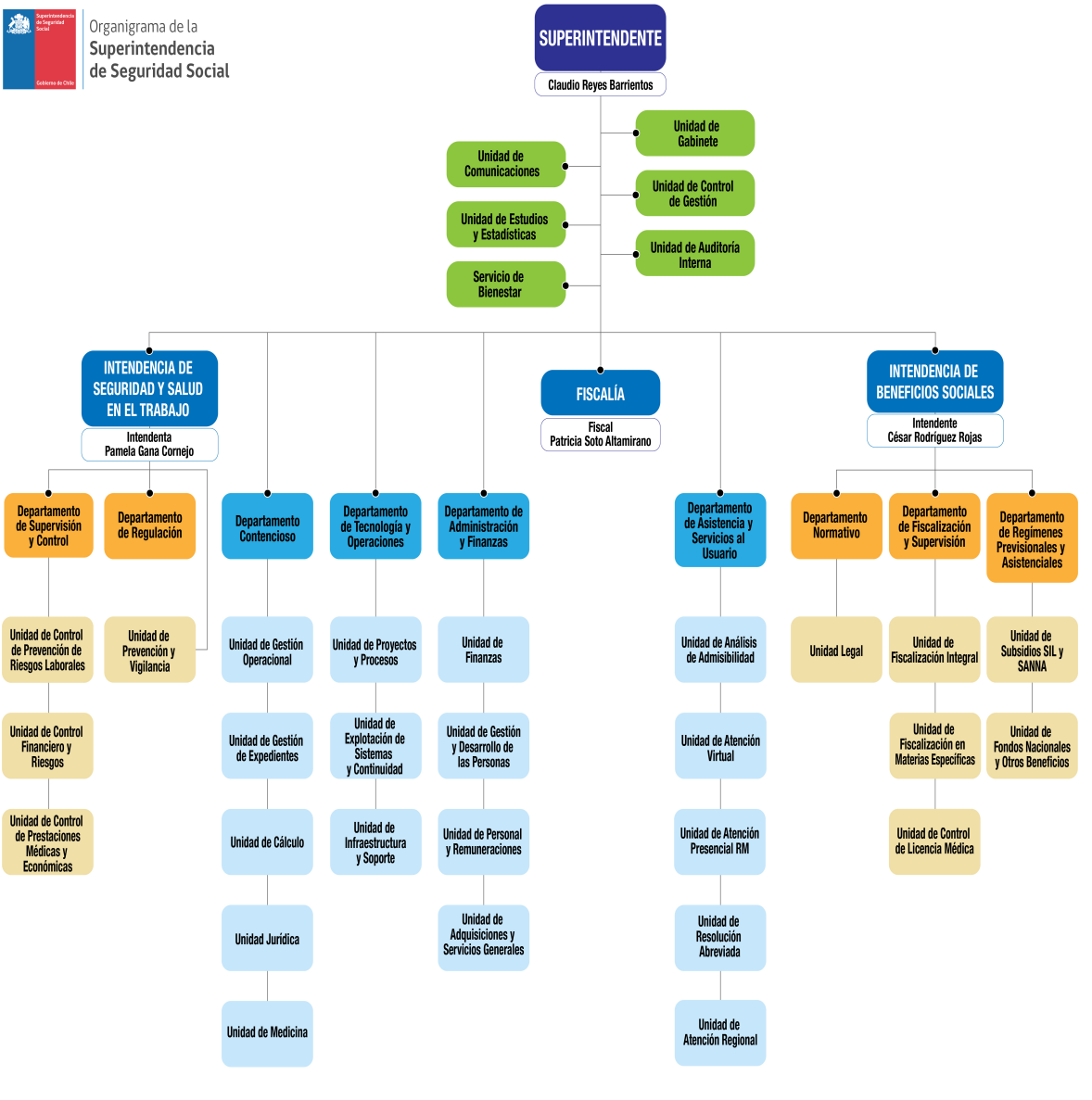
Nr.	Descripción	Cantidad
1	Población protegida por los diferentes regímenes de Seguridad Social supervigilados por esta Superintendencia	19.107.216
2	Organismos con administración delegada de la Ley N°16.744	5
3	Administradoras de Fondos de Pensiones	6
4	Cajas de Compensación de Asignación Familiar	4
5	Compañías de Seguro	18
6	Comisiones de medicina preventiva e invalidez incluidas las subcomisiones de las SEREMIS de Salud	31
7	Instituciones de Salud Previsional	12
8	Municipalidades	345
9	Organismos Administradores de la Ley N° 16.744	4
10	Servicios de Bienestar del Sector Público	155
11	Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Sector Público	1.328
12	Universidades Estatales	18
13	Organismos Internacionales	8
14	Ministerios del sector público y servicios relacionados	292

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





Organigrama de la Superintendencia de Seguridad Social



### c) Principales Autoridades

<b>Cargo</b>	<b>Nombre</b>
Superintendente de Seguridad Social	Claudio Reyes Barrientos
Fiscal	Patricia Soto Altamirano
Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo	Pamela Gana Cornejo
Intendente de Beneficios Sociales	César Rodríguez Rojas

# Anexo 4

## Indicadores de Desempeño año 2016 - 2019

**Resultado Global año 2019 : 100,00 %**

**Nombre del Indicador**

Incremento esperado del Gasto en Subsidio por Incapacidad Laboral - SIL

**Producto Estratégico**

Fiscalización de los regímenes de seguridad social y de las entidades gestoras de éstos.

**Fórmula del Indicador**

(Gasto en SIL CCAF año actual/suma del gasto agregado movil del sistema CCAF últimos 10 años)\*100

**Unidad de Medida**

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	13,83	14,42	15,12	15,71	100,00 %

**Nombre del Indicador**

Porcentaje de cumplimiento de fiscalizaciones efectuadas respecto del Plan Anual de Fiscalización, en el año t.

**Producto Estratégico**

Fiscalización de los regímenes de seguridad social y de las entidades gestoras de éstos.

**Fórmula del Indicador**

(N° de cometidos de fiscalización efecutados en el año t/N° de cometidos de fiscalización programados en el Plan Anual de Fiscalización del año t)\*100

**Unidad de Medida**

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	100,65	100,45	100,00	100,00	100,00 %

**Nombre del Indicador**

Porcentaje de entidades con infracciones corregidas, en seguimiento a actividades de fiscalización en el año t.

**Producto Estratégico**

Fiscalización de los regímenes de seguridad social y de las entidades gestoras de éstos.

**Fórmula del Indicador**

(Cantidad de Entidades sin Infracciones Detectadas en Seguimiento a Entidades Infractoras en año t/ Cantidad de Entidades Fiscalizadas con Infracciones en año t)\*100

**Unidad de Medida**

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00 %

**Nombre del Indicador**

Tiempo promedio de respuesta a reclamaciones de Salud laboral y salud común realizadas por usuarias/ usuarios al servicio, resueltas en el año t

**Producto Estratégico**

Dictámenes de respuesta a las reclamaciones de usuarios.

**Fórmula del Indicador**

Suma de días hábiles transcurridos desde la presentación de las reclamaciones de Salud Laboral y Salud Común, resueltas en el año t./Número de reclamaciones de Salud Laboral y Salud Común resueltas en el año t.

**Unidad de Medida**

días

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	73,00	0,00	58,00	65,00	100,00 %



---

# Anexo 5 Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

## Estado de los compromisos

<b>Compromiso</b>	<b>Estado</b>
PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13)	En Tramitación
Nueva Ley Jornada Parcial Alternativa para Estudiantes Trabajadores (Ley N° 21.165)	Terminado

---

# Anexo 6 Evaluaciones

No aplica a este Servicio

# Anexo 7 Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2019

## Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
Gestión Eficaz	4	35,00%	35,00%
Eficiencia Institucional	3	30,00%	30,00%
Calidad de los Servicios	4	35,00%	35,00%
<b>Total</b>		<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

## Detalles Compromisos

Nombre Indicador	COMPROMISO / META 2019	EFFECTIVO 2019	CUMPLIMIENTO	Ponderación comprometida 2019	Ponderación obtenida 2019
<b>Gestión Eficaz</b>				<b>35,00%</b>	<b>35,00%</b>
Cobertura de Fiscalización en el año t	25%	35.00%	140.00%	5.00%	5.00%
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	45%	45.00%	100.00%	5.00%	5.00%
Porcentaje de unidades / entidades fiscalizadas con hallazgos resueltos en año t	Medir	100.00%	Cumple	20.00%	20.00%
Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100%	100.00%	100.00%	5.00%	5.00%
<b>Eficiencia Institucional</b>				<b>30,00%</b>	<b>30,00%</b>
Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t	100%	119.00%	84.03%	5.00%	5.00%
Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	14%	15.00%	93.33%	5.00%	5.00%
Índice de eficiencia energética.	Medir	122.06 kWh/m2	Cumple	20.00%	20.00%
<b>Calidad de los Servicios</b>				<b>35,00%</b>	<b>35,00%</b>
Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos en año t	Medir	77.00%	Cumple	15.00%	15.00%

Porcentaje de trámites digitalizados con registro de transacciones al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites del año t-1	100%	100.00%	100.00%	5.00%	5.00%
Tiempo promedio de respuesta a reclamaciones de Salud laboral y salud común realizadas por usuarias/ usuarios al servicio, resueltas en el año t	65 días	58.00 días	112.07%	5.00%	5.00%
Tiempo promedio de trámites finalizados	82 días	80.00 días	102.50%	10.00%	10.00%

<b>Porcentaje de Cumplimiento Global</b>	<b>100%</b>
<b>Porcentaje de incremento por desempeño institucional</b>	<b>6.6%</b>
<b>Porcentaje del bono</b>	<b>100%</b>

### **Notas explicativas**

El resultado 2019 de la Superintendencia de Seguridad Social fue de 100%, cumpliendo todos sus compromisos, a excepción de los indicadores de Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t y Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t, a los cuales el Comité Técnico acogió la causa externa invocada, lo que fue ratificado por el Comité Triministerial.

---

# Anexo 8

## Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 - 2022

No aplica a este Servicio

# Anexo 9

## Resultados en la Implementación de medidas de Género 2018 - 2022

### Resultados

#### Año 2018

Para la Superintendencia la transversalización del enfoque de género es una tarea que requiere de un continuo análisis y trabajo. Parte importante de este análisis, emergió a partir del resultado de reflexiones que versaron sobre la necesidad de priorizar medidas que fueran atingentes al quehacer de la institución y que fueran escalables en el tiempo. En base a ello, se propusieron 4 medidas que, en conjunto, contribuyeron a enfrentar de distintas maneras las inequidades, brechas y barreras de género que pudieran estar afectando dentro de la institución.

N°	Nombre de medidas y submedidas comprometidas (indicadores y/o actividades estratégicas)	IMPLEMENTADAS	
		SI	NO
	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género	X	
1			
2	Medir indicador (es) diseñados 2017	X	
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.	X	
4	Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género.	X	

MEDIDAS	IMPLEMENTADAS	
	SI	NO N/A
N° total medidas implementadas 2018	4	
N° total medidas no implementadas 2018		0
N° total medidas planificadas 2018	4	

En el año 2018, la Superintendencia cumplió en un 100% las medidas comprometidas en su Programa de Trabajo, las cuales estaban dirigidas a aportar en la identificación de brechas, barreras e inequidades de género. Se espera que las distintas acciones que contempla el programa, tales como, el monitoreo de indicadores estratégicos, la generación de estadísticas e informes desagregados por sexo, junto a comunicaciones institucionales con enfoque de género, y un diagnóstico institucional actualizado, contribuyan a avanzar en la agenda de género gubernamental, a partir de acciones coordinadas con el intersector.

#### Año 2019

Durante el año 2019, la Superintendencia continuó trabajando en la profundización del enfoque de género en la organización, se conforma una mesa y un plan de trabajo con la finalidad de priorizar medidas que fueran atingentes al quehacer de la institución y que fueran escalables en el tiempo. Para la generación de ese Plan de Trabajo, se procedió a analizar las distintas áreas de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES), logrando identificar la importancia de fortalecer la gestión interna de la institución con el fin de lograr una base sólida sobre la cual realizar el trabajo de transversalización del enfoque de género en la organización. Por esta razón se trabaja fuertemente con el área de Gestión y Desarrollo de Personas tanto para medidas estratégicas como de gestión interna, procurando mantener y preservar todos aquellos aspectos relevantes de las gestiones anteriores en relación al género en la Superintendencia.

N°	Nombre de medidas y submedidas comprometidas (indicadores y/o actividades estratégicas)	IMPLEMENTADAS	
		SI	NO N/A
1	Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.	x	
2	Medir indicador (es) diseñados en 2018	x	
3	Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.	x	
4	Capacitación a funcionarias/os: Formación y capacitación en prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual.	x	
5	Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género	x	

MEDIDAS	IMPLEMENTADAS	
	SI	NO N/A
N° total medidas implementadas 2019	5	
N° total medidas no implementadas 2019		0
N° total medidas planificadas 2019	5	

---

# Anexo 10

## Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019 / Leyes Promulgadas durante 2019

### Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019

**Boletín**

BOLETÍN: 8573-13, Modifica Estatuto Orgánico de las Mutualidades de Empleadores.

**Descripción**

El proyecto de ley se propone fortalecer y modernizar la administración de las Mutualidades de empleadores y, en especial, sus Directorios; regular los eventuales conflictos de interés, y asegurar mayor transparencia en su funcionamiento y en la información que entreguen a los interesados. Además, regula las inversiones de sus fondos de reservas, y establece normas de intervención de las Mutualidades en caso que la autoridad lo estime pertinente

**Objetivo**

Hacer exigible a las Mutualidades de Empleadores los mejores estándares de organización y gestión.

**Fecha de Ingreso**

2012-09-06

**Estado de Tramitación**

Segundo trámite constitucional (Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado)

**Beneficiarios Directos**

Trabajadores dependientes e independientes, entidades empleadoras.

**Boletín**

BOLETÍN: 8971-13, Proyecto de ley que Moderniza el sistema de seguridad laboral y modifica el Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenido en la ley N° 16.744, el Código del Trabajo y otros cuerpos legales conexos.

**Descripción**

El proyecto de ley se propone perfeccionar y modernizar nuestro sistema de seguridad laboral, fortaleciendo la gestión preventiva, definiendo con mayor claridad los roles y responsabilidades de los organismos gestores de la ley N°16.744, de los empleadores y de los trabajadores, y mejorando la eficacia y eficiencia de la actividad fiscalizadora del Estado en esta área.

**Objetivo**

Modernizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo existente en Chile, con especial énfasis en la prevención de riesgos.

**Fecha de Ingreso**

2013-06-04

**Estado de Tramitación**

Primer trámite constitucional (Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Cámara de Diputados)

**Beneficiarios Directos**

Trabajadores dependientes e independientes, entidades empleadoras.

**Boletín**

BOLETÍN: 13041-13, que Crea un subsidio para alcanzar el ingreso mínimo garantizado

**Descripción**

El proyecto propone crear un subsidio mensual, de cargo fiscal, para los trabajadores y trabajadoras



dependientes, regidos por el Código del Trabajo, con contrato de trabajo vigente y afectos a una jornada de trabajo ordinaria de trabajo conforme al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo y que sea superior a 30 horas semanales. Tendrán derecho a este subsidio aquellos trabajadores y trabajadoras que perciban una remuneración bruta mensual inferior a \$370.000 y que integren un hogar perteneciente a los primeros nueve deciles, de acuerdo al instrumento de caracterización socioeconómica a que se refiere el artículo 5° de la ley N° 20.379. Se entiende por remuneración bruta mensual aquella definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, incluyendo las señaladas, a modo. Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social la supervigilancia y fiscalización del subsidio que administra el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

**Objetivo**

Crear un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, que responde a una de las grandes preocupaciones de las familias de nuestro país: contar con un empleo formal, que garantice al trabajador poder optar a instrumentos de seguridad social, pero a su vez con un ingreso que les permita tener una mejor calidad de vida.

**Fecha de Ingreso**

2019-09-07

**Estado de Tramitación**

Tramitación terminada.

**Beneficiarios Directos**

Trabajadores y trabajadoras dependientes, regidos por el Código del Trabajo, con contrato de trabajo vigente y afectos a una jornada de trabajo ordinaria de trabajo conforme al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo y que sea superior a 30 horas semanales.

## Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2019

**N° de ley**

N° Ley: 21.133, que Modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.

**Fecha de Promulgación**

2019-01-24

**Fecha de entrada en Vigencia**

2019-01-24

**Materia**

Busca incorporar a los trabajadores independientes a los sistemas de protección social existente en Chile, en materia de salud y pensión. De esta forma, podrán acceder a los beneficios de salud, a las prestaciones que otorga el seguro de Invalidez y sobrevivencia, el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas, y a pensiones de vejez, con cargo al aporte de la cotización legal que para cada uno de los regímenes se exija.

**N° de ley**

N° Ley: 21.165 que Incluye una Jornada parcial alternativa, para trabajadores estudiantes.

**Fecha de Promulgación**

2019-07-18

**Fecha de entrada en Vigencia**

2019-07-18

**Materia**

El proyecto establece un contrato de trabajo con jornada reducida, con la posibilidad de discontinuarla durante el día para adaptarse a los horarios de clases, siempre y cuando el empleador, durante el año calendario anterior, no registre accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia. Además, en el caso de estudiantes que son causantes de asignación familiar, podrán mantener dicha condición para todos los efectos legales. Asimismo, se establece como accidentes

del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo.

---

# Anexo 11

## Premios y Reconocimientos

La Institución, no recibió premios o reconocimientos durante el año 2019.