



Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio del
Trabajo y
Previsión Social

Dirección del Trabajo





Índice

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo	3
Ministerio del Trabajo y Previsión Social	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2020	6
4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	7
5. Anexos	8
Anexo 1: Identificación de la Institución	9
a) Definiciones Estratégicas 2018-2022	9
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio	9
c) Principales Autoridades	9
Anexo 2: Recursos Humanos	10
Anexo 3: Recursos Financieros	39
a) Resultados de la Gestión Financiera (Proporcionado por DIPRES)	39
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	42
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	43
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	44
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020)	45
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	46
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	47
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2018- 2022	48
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	50
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	50
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	51

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

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

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

La Subsecretaría del Trabajo logró la aprobación de importantes leyes sobre trabajo a distancia en general y para la trabajadora embarazada, sobre protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo y sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral. Así también, como una medida para que los

trabajadores/as y empresas hicieran frente a la crisis sanitaria en el país, desarrolló el protocolo “Paso a Paso Laboral”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PATRICIO MELERO ABAROA

MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Patricio Melero Abaroa

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Dirección del Trabajo (DT) es un Servicio Público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del (la) Presidente (a) de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se rige por su Ley Orgánica (D.F.L N°2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N°3.501 de 1981. Remonta su origen a la creación, el año 1907, de la Oficina del Trabajo dependiente del entonces Ministerio de Industrias y Obras Públicas, la cual fue transformado en el año 1924 en la Dirección General del Trabajo.

El Servicio lo encabeza la Directora Nacional del Trabajo. A nivel central, cuenta con 4 líneas operativas, 6 líneas de apoyo y 3 líneas de control. Existe una Subdirección y Gabinetes de Subdirección y Dirección. A nivel regional cuenta con 17 Direcciones Regionales distribuidas a lo largo del País (la Región Metropolitana está dividida administrativamente en Oriente y Poniente), 87 inspecciones, 6 Centros de Conciliación a lo largo del país.

Los usuarios/as del Servicio son: trabajadores; empleadores; dirigentes sindicales; autoridades de Gobierno (Ministros, Seremis, Jefes de Servicio, Subsecretarías); Judicatura (Jueces de Letras del Trabajo y Ministros de Corte); organizaciones de trabajadores; representantes políticos; organizaciones de empleadores; organismos internacionales; universidades, y Organizaciones No Gubernamentales.

La Institución tiene por misión “Promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas”.

Sus objetivos estratégicos para el período 2020-2022 son 1: Facilitar el cumplimiento de la normativa laboral, mediante una fiscalización inteligente, una orientación clara de la interpretación de la normativa, la revisión de criterios legales, la defensa de los derechos laborales, la inclusión y la libertad sindical, 2: Mejorar el acceso a los servicios y productos entregados por la Dirección del Trabajo, a través de su digitalización y disposición a las personas, empresas y organizaciones sindicales de

forma clara y oportunas; 3. Mejorar los servicios y productos entregados a través de la modernización institucional, por medio de una fiscalización proactiva, una solución preventiva y alternativa de conflictos y atención al usuario con mayor oportunidad, gestionada por funcionarias y funcionarios altamente motivados promoviendo un servicio de calidad.

El presupuesto institucional ejecutado en el año 2020 fue de M\$ 76.050.208.

La dotación efectiva ^[1] del año 2020 fue de 2.230 funcionarios/as. El 19% corresponde a planta; el 81% a contrata, las mujeres representan el 53% del total de funcionarios/as. Además, cuenta con un total de 86 funcionarios como personal fuera de la dotación año 2020^[2], un 14% a Honorarios, un 65% suplentes y un 21% en reemplazos.

Producto Estratégico Fiscalización^[3] Se realizaron un total de 73.909 fiscalizaciones, de las cuales un 76,116 % (56.290) correspondió a fiscalizaciones solicitadas, mientras que el 23,89% restante (17.619) fueron fiscalizaciones de oficio por programa.

Al ser un año marcado por la pandemia COVID-19, los recursos disponibles para enfrentar las tareas de fiscalización se vieron seriamente afectados, al mismo tiempo que las medidas sanitarias afectaron la capacidad de los usuarios para acceder o solicitar los servicios de la DT. Por lo mismo, con relación al año anterior, se registró una disminución de más de 30 mil fiscalizaciones como resultado de una brusca baja en las denuncias de usuarios de más de 35% y de una disminución del 17% en la fiscalización de oficio por programa.

Respecto del tipo de término de la fiscalización un 17.9% terminó con aplicación de multa administrativa (13.227), mientras que un 82,10 % (60.682), terminó sin sanción. Las mismas razones explican que solo el 18% de las 73.909 fiscalizaciones terminaran con aplicación de multa administrativa, cinco puntos porcentuales por debajo de lo alcanzado el año anterior.

Las 13.227 fiscalizaciones que terminaron con aplicación de multa administrativa en el año 2020, sumaron un monto inicial de un poco más de 38 mil millones de pesos (\$ 38.395.893.498), cursados en un total de 24.300 sanciones, con un monto promedio por sanción, a nivel nacional de \$ 1.580.078.

La ejecución presupuestaria del producto estratégico Fiscalización fue de M\$ 26.358.361

Producto Estratégico Atención de Usuarios: Se atendió de manera presencial a un total de 966.308 personas y 438.870 atenciones realizadas a través de consultas laborales ingresadas a través de la página web institucional, OIRS Virtual y llamadas telefónicas atendidas.

Son desafíos imperativos, continuar fortaleciendo e incentivando el uso del portal MI DT, así como también reforzar la utilización de trámites de alta demanda mediante la atención a distancia.

Este Producto tuvo una ejecución presupuestaria de M\$ 13.360.247.

Producto Estratégico Normativa Laboral, Subproducto Dictámenes: en el año 2020 se emitieron 421 pronunciamiento jurídicos. El 8% (35) correspondieron a nueva doctrina y el 92% (386) a antigua doctrina.

En lo que respecta a derechos fundamentales, se recibieron 2.281 denuncias por vulneración de derechos fundamentales, de las cuales 1.861 se trataron y terminaron en el período, y 744 de ellas se allanaron o se constató indicios de vulneración.

A su vez, durante el año 2020 los Tribunales de Justicia condenaron a 18 empresas y 1 sindicato por práctica antisindicales, de las cuales 16 se originaron por denuncias realizadas por la Institución y 3 de forma particular. En relación, a las solicitudes de información por transparencia a nivel nacional se recibieron 3.254 solicitudes de las cuales el 82% de ellas (2.666) se recibieron en el nivel central. Del total de solicitudes recepcionadas 2.771 fueron terminadas en el año y 2.484 (89,64%) fueron respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles.

Este producto tuvo una ejecución presupuestada de M\$941.613

Producto Estratégico Relaciones Laborales; subproductos Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Calificación de Servicios Mínimos: En el año 2020, se capacitó a 11.995 dirigentes sindicales logrando una cobertura del 33,9% de dirigentes con mandato vigente, habiendo capacitado a 4.709 dirigentes sindicales mujeres, que representan el 41,5% de cobertura de las dirigentes mujeres con mandato vigente en el año.

En materia de difusiones, se realizaron 346 actividades, con una participación aproximada de 9.218 usuarios. En lo que respecta a la calificación de Servicios Mínimos y conformación de equipos de emergencia, fueron 49 empresas las que solicitaron calificación al respecto. De estos requerimientos, 30 ya se encuentran finalizados.

Producto Estratégico Relaciones Laborales, Subproducto Solución Alternativa de conflictos y diálogo social: La demanda por Conciliación individual durante el año 2020 sumó 114.773 solicitudes. Por otro lado, hubo 45.767 reclamos con conciliación previa, total y parcial de los reclamos ingresados y egresados en el período enero a diciembre del año 2020. En materia de mediaciones laborales, se efectuaron 1.862 Mediaciones Laborales, de las cuales 460 actuaciones corresponden a mediaciones voluntarias y obligatorias en el marco de Negociaciones Colectivas (Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales). Por su parte se realizaron 779 por vulneración de derechos fundamentales, 420 generales a petición de parte, 199 generales de oficio, 2 procedimiento especial de negociación colectiva de trabajadores transitorios y 2 mediaciones laborales en conflictos colectivos. Con respecto al diálogo social, se realizaron 105 mesas de trabajo tripartitas, que contaron con la participación de 589 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad. En dicha instancia, 326 empresas firmaron acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Además, se encuentran activos 20 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) que funcionan en la mayoría de las

regiones del país. Este mecanismo institucional de Diálogo Tripartito de Trabajadores, Empleadores y Dirección del Trabajo ejecutó 114 actividades y reuniones, que demuestran la continuidad y vigencia del diálogo social.

La ejecución presupuestaria de la línea de relaciones laborales en el desarrollo de sus productos fue de M\$ 14.567.750

Durante el año 2020, el Servicio desempeñó un rol activo producto de la implementación de la Ley N°21.227 sobre Protección del Empleo y enfrentar la crisis sanitaria Covid-19 que afectó al mundo laboral, la economía y la producción, generando un impacto en el quehacer institucional, creando modalidades de atención tanto presenciales como virtuales, dirigidas a Trabajadores, Empleadores y Organizaciones Sindicales, principalmente para satisfacer las necesidades y requerimientos de estos; como lo son las prestaciones de cesantía de parte de los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, a los pactos de suspensión, como a la protección especial para trabajadores de casa particular y a los pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo.

En el ámbito interno, el Servicio desarrolló y puso en marcha procedimientos administrativos y trámites electrónicos, realizando ajustes en plataformas tecnológicas, en fortalecer la interoperabilidad con otras instituciones involucradas en esta ley, tal como la Administradora de Fondos de Cesantía, el Servicio de Impuestos Internos, la Superintendencia Insolvencia, para que trabajadores y empleadores accedan a celebrar sus trámites de acceso de manera electrónica vía el Portal Mi DT.

Lilia Jerez Arévalo

DIRECTORA DEL TRABAJO

FIRMA

[1] Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2020.

[2] Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2020.

[3] Fuente Cubo de Gestión de Fiscalización, Depto Inspección.

3. Resultados de la Gestión año 2020

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

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

Modernización, Ley de Protección del Empleo y Transformación Digital

En el contexto de la Modernización del Servicio, en el ámbito de la digitalización de servicios y en función al cumplimiento de exigencias frente a la Ley de Protección del Empleo, el Servicio, desarrolló durante el año 2020, los compromisos y prioridades requeridos realizando acciones de gestión interna para brindar servicios y trámites tanto de manera digital desplegadas en la plataforma institucional Portal Mi DT, como presencial, dispuestos para Trabajadores, Empleadores y Organizaciones Sindicales.

La entrega de los servicios a los usuarios y usuarias significó un desafío primordial para la Institución, producto de las nuevas demandas generadas por estas legislaciones relativas al mundo del trabajo, como lo son la Ley de Protección al empleo y Ley de Crianza Protegida, en este escenario, los funcionarios de la Institución atendieron con profesionalismo las demandas, gestionando nuevos procedimientos y modalidades de trabajo tanto de carácter presencial como virtual y trasladando una gran parte de tareas realizadas presencialmente en las Inspecciones del País hacia trámites desplegados en la plataforma institucional.

Durante el año 2020, en el contexto de la ley de protección al empleo, se implementaron modalidades de atención de manera digital y presencial dirigidas a Trabajadores, Empleadores y Organizaciones Sindicales, principalmente para satisfacer las necesidades y requerimientos establecidas en esta Ley. Los principales servicios y trámites son; los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, el registro de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo, la declaración jurada de término de contrato para seguro de desempleo, la declaración jurada de término de contrato para trabajador(a) de casa particular. Los usuarios realizaron un total de **221.240 trámites**, de los cuales, un 37% fueron efectuados presencialmente, mientras que un 63% fueron realizados de manera digital, involucrando a un total de **67.099 Empleadores** (76 %

presencial y 24% digital) y un total de **178.775 trabajadores** (32% presencial y 68% digital).

Pacto de Reducción temporal de la Jornada de Trabajo: este trámite permite a la empleadora o al empleador **suscribir con uno o más trabajadores o trabajadoras un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, de hasta de un 50% del tiempo.** Mientras se mantenga vigente la reducción temporal de la jornada, los empleadores deben continuar pagando los sueldos y las cotizaciones previsionales proporcionales a la jornada pactada. En el período 2020 se realizaron un total de **58.108 trámites**, involucrando a 9.811 empleadores con 58.067 trabajadores[1].

Registro de pactos de Trabajo a distancia o teletrabajo: este permite a los empleadores(as) registrar en línea ante la DT los pactos de trabajo a distancia o teletrabajos, dando cumplimiento a la obligación legal de registro, durante el período se realizaron **un total de 75.558 trámites**, atendiendo a un total de 2.070 empleadores involucrando a un total de 58.048 trabajadores[2].

Declaración Jurada de término de contrato para seguro de desempleo: Esta permite a trabajadores (as) tramitar en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) el cobro de las prestaciones del seguro, cuando no tienen en su poder el respectivo finiquito de trabajo, carta de renuncia, carta de aviso de término o acta de comparendo de conciliación, durante el período se realizaron **un total global de 50.884 trámites**, de los cuales un total de 45.750 trámites se efectuaron de manera presencial, involucrando a 19.975 empleadores y a 38.307 trabajadores, mientras que digitalmente un total de 5.134 trámites, involucrando un total de 3.254 empleadores con 4.304 trabajadores[3]

Declaración Jurada de Término de contrato para trabajador(a) de casa particular: Permite a Trabajadores(as) de casa particular tramitar en la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), el retiro de sus fondos de la cuenta de indemnización, cuando tienen en su poder el respectivo finiquito de trabajo, carta de renuncia, carta de aviso de término o acta de comparendo de conciliación. Se realizaron un **total global de 36.690 trámites**, de los cuales 35.702 trámites se realizaron de manera presencial, involucrando a 31.120 empleadores y a 19.288 trabajadores, mientras que digitalmente un total de 988 trámites, involucrando a un total de 869 empleadores y a 761 trabajadores[4].

Formulario especial de reclamo administrativo: Este formulario permite a los trabajadores solicitar a la DT, que gestione de manera remota ante su ex empleador el pago de remuneraciones, cotizaciones, indemnizaciones y otros montos adeudados por el término del contrato laboral. Este trámite, entró en vigencia a partir del mes de

agosto del 2020, realizándose al 31 de diciembre del 2020, **un total de 6.528 transacciones**^[5].

Ingresar una denuncia por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores: Permite a trabajadores(as) y organizaciones sindicales (estos últimos sólo vía presencial) ingresar una denuncia ante la DT, cuando el empleador incurre en conductas que podrían constituir una infracción a los derechos fundamentales de la relación laboral, comenzó su acceso a mediados del mes de noviembre y al 31 de diciembre del 2020 se efectuaron un total **de 2.902 trámites**^[6].

Finiquito Laboral Electrónico: Este trámite permite al ex empleador de un ex trabajador poder confeccionar una propuesta de finiquito laboral, la que es enviada de manera electrónica al ex trabajador para su revisión y aprobación en caso de proceder. El finiquito laboral electrónico produce el mismo efecto jurídico que el finiquito ratificado presencialmente, esto es, dejar constancia del término de la relación laboral y de las obligaciones derivadas del mismo. La DT, en su calidad de ministro de fe, certifica además de la identidad y el acuerdo de las partes, que el pago se haya realizado, ya sea mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria del ex trabajador, por vale vista Banco Estado o cheque al domicilio tributario de éste, en cualquiera de las formas a través de la Tesorería General de la República. Durante el año 2020, se suscribieron un total de **70.181 finiquitos laborales electrónicos**^[7].

Solicitud de Mesa de Trabajo: Permite a trabajadores (as), sindicatos o empleadores, requerir la convocatoria para la conformación de una mesa de trabajo de carácter tripartito (participación de representantes de trabajadores, empleador y Dirección del Trabajo) con el interés de abordar conflictos o problemáticas, efectivas o potenciales, de la (s) empresa(s) en cuestión o de un sector económico y promover el cumplimiento de la normativa laboral y la mejora constante de las relaciones laborales, sustentándose en el diálogo, la comunicación y el consenso de los actores.

Requerimiento de Calificación de Servicios Mínimos y Equipos de

Emergencia, este trámite al servicio de los usuarios se puso a disposición a partir de octubre del 2020, al 31 de diciembre no registra movimiento.

Obtención de certificación de personalidad jurídica definitiva para Organizaciones Sindicales y Asociación de funcionarios, este trámite, entró en vigencia a partir del mes de noviembre del 2020, **con 60 transacciones** al mes de diciembre del mismo año.

^[1] Elaboración Departamento de Estudios. Fuente; Registros Administrativos, Dirección del Trabajo

^[2] Idem

[3] Elaboración Departamento de Estudios, Fuente; Registros Administrativos, Dirección del Trabajo

[4] Idem

[5] Departamento de Relaciones Laborales

[6] Departamento Jurídico

[7] Departamento Atención de Usuarios

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

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

◦ Producto Estratégico Fiscalización

En el año 2020, se visaron en el sistema un total de **73.909 fiscalizaciones**[1], de las cuales un 76,16% (56.290) correspondió a fiscalizaciones solicitadas, mientras que el 23,84% restante (17.619) fueron fiscalizaciones de oficio por programa. Al ser un año marcado por la pandemia COVID-19, los recursos disponibles para enfrentar las tareas de fiscalización se vieron seriamente afectados, al mismo tiempo que las medidas sanitarias afectaron la capacidad de los usuarios para acceder o solicitar los servicios de la DT. Por lo mismo, con relación al año anterior, se registró una disminución de más de 30 mil fiscalizaciones como resultado de una brusca baja en las denuncias de usuarios de más de 35% y de una disminución del 17% en la fiscalización de oficio por programa.

Cuadro N°1: Detalle de Fiscalizaciones solicitadas y de oficio por programa visadas al 31.12.2020

Tipo Fiscalización	Solicitada por	Total fiscalizaciones visadas al 31-12-2020	% del total
Solicitada	Trabajadores	34.897	47,22%
	Organización Sindical	4.228	5,72%
	No se Identifica	3.071	4,16%
	Empleador	2.855	3,86%
	Inspección	2.798	3,79%
	Institución Previsional	1.931	2,61%
	Dirección Regional	1.650	2,23%
	Fiscalizador	1.378	1,86%

	Autoridad	1.158	1,57%
	Dirección Nacional	1.055	1,43%
	Tercero	693	0,94%
	Tribunal	331	0,45%
	Otra Institución	245	0,33%
Por programa	Por Programa	17.619	23,84%
Total fiscalizaciones solicitadas		56.290	76,16%
Total fiscalizaciones por programa		17.619	23,84%
Total General		73.909	100,00%

Fuente: Cubo de Gestión de Fiscalización

Las mismas razones explican que solo el 18% de las 73.909 fiscalizaciones terminaran con aplicación de multa administrativa, cinco puntos porcentuales por debajo de lo alcanzado el año anterior.

Cuadro N°2: Detalle de Fiscalizaciones Visadas al 31.12.2020, según el Tipo de término de ésta.

Resultado	Total fiscalizaciones visadas al 31-12-2020	% del total
Con multa	13.227	17,90%
Sin multa	60.682	82,10%
Total	73.909	100%

Fuente: Cubo de Gestión de Fiscalización

Las 13.227 fiscalizaciones que terminaron con aplicación de multa administrativa en el año 2020, sumaron un monto inicial de un poco más de 38 mil millones de pesos (\$

38.395.893.498), cursados en un total de 24.300 sanciones, con un monto promedio por sanción, a nivel nacional de \$ 1.580.078.

Por otra parte, durante el año 2020, se recibieron un total de 3.099 denuncias de Organizaciones Sindicales, de las cuales el 73,35% fueron tratadas e informada en menos de 15 días hábiles producto del interés de la administración por resolver rápidamente eventuales conflictos colectivos. Además, se fiscalizaron en el mismo período, un total de 25.082 empresas, lo que representa un 6,07% del total de empresas (RUT) sujetas a fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo (DT).

Respecto de las **certificaciones de la Ley N°20.123**, durante el año 2020 tuvieron el siguiente comportamiento: se emitieron un total 2.330.540, aproximadamente un 4% menos que el año 2019. Del total de certificados emitidos, el 99,47% fue vía portal web de la DT (en línea), en tanto que el 0,53% restante, fue emitido presencialmente.

En el marco de los compromisos del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el Servicio realizó durante el año 2020 lo siguiente:

Implementar mecanismos para el intercambio de información entre instituciones involucradas en la fiscalización de materias relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), avanzando en acercamientos para la suscripción de convenios bilaterales entre las distintas instituciones fiscalizadoras. A la fecha, se encuentran en proceso de confección los convenios con la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y Ministerio de Salud (Minsal).

Diseño del Observatorio de accidentes fatales. En el año 2020 se concluyó con la licitación del proyecto. Este observatorio administrará finalmente información de todos los accidentes laborales, pero reunirá insumos de accidentes fatales proporcionados por los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 (OAL), Minsal y el Servicio.

Establecer un Protocolo único nacional de investigación de accidentes e incidentes de alto potencial por parte de comités paritarios, OAL y entidades fiscalizadoras, este consistió en homologar las herramientas y criterios para ejecutar la investigación de accidentes, estableciendo como metodología el árbol de causa como herramienta de investigación de accidentes. En este contexto, **se acordó capacitar a funcionarios de Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN) y Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante (DIRECTEMAR).** Durante el año 2020 se terminó de capacitar a los fiscalizadores del SERNAGEOMIN.

Establecer un formulario único de fiscalización interinstitucional (FUF), el que ha tenido amplia difusión y utilidad en las actividades de fiscalización durante el año 2020, formulario consensuado y confeccionado en conjunto con el Ministerio del Trabajo, MINSAL, SUSESO y Dirección del Trabajo para abordar protocolos y exigencias legales a raíz del covid 19, además, se encuentra enmarcado dentro de las categorías

contenidas en la Política Nacional. **Este documento es parte del paso a paso laboral** (<https://www.pasoapasolaboral.cl/wp-content/uploads/2021/02/Formulario-Unico-de-Fiscalizacion-Covid-19.pdf>). En el año 2020, se realizaron 2.062 fiscalizaciones en base al FUF[2].

Realización de capacitaciones sobre materias relacionadas con la prevención del Covid-19, a través de **plataformas a empleadores**, miembros de comités paritarios, dirigentes sindicales, trabajadores y personal de los OAL, con un total de 1.210 capacitados, sumado a esto, se diseñó una campaña por redes sociales, respecto del COVID-19.

Se **capacitó sobre materias de seguridad y salud en el trabajo**, mediante el desarrollo de 7 cursos dirigidos a un total de 186 inspectores. Adicionalmente, se realizaron otros 16 cursos adicionales para dar **a conocer a los inspectores el FUF para realizar las respectivas fiscalizaciones en materias de Covid-19, esta cubrió a la totalidad de los inspectores del Servicio**. Se trabajó en **la implementación de la Plataforma de la Denuncia Web**, logrando en diciembre habilitar en el portal MiDT, el Formulario Web de la Denuncia Laboral, lo cual posibilita a los trabajadores ingresar sus denuncias en línea, generando mayor cobertura, accesibilidad y disminuyendo los tiempos de respuesta.

◦ **Producto Estratégico Atención de Usuarios**

Respecto a **la modalidad de atención presencial**, durante el año 2020 se atendió **un total de 966.308** personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo del país. Cabe señalar, que muchas de las atenciones que se realizaban habitualmente en el canal presencial, migraron a los canales a distancia disponibles. Debido al contexto nacional, por las legislaciones específicas que tienen relación con el derecho laboral durante el periodo de Emergencia Sanitaria, se aumentó considerablemente la demanda de información y tramitaciones a través de la página web institucional y el Fono Consulta Laboral 600 450 4000. En este sentido, toma relevancia la tramitación y validación de los Pactos de Reducción de Jornada presentados de forma presencial por los usuarios y usuarias, para dar cumplimiento a la Ley N°21.227, realizando un trabajo conjunto con la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

En el ámbito de la gestión de la atención presencial, se realizó el cambio de proveedor del Sistema de Gestión de Filas de las Unidades de Atención de Usuarios de las 50 oficinas que ya contaban con este servicio, lo que significa un importante movimiento de tecnologías y actualización. La instalación de este nuevo sistema, que considera software y hardware modernos y acorde con las demandas actuales.

En **relación a la modalidad de atención, vía canales a distancia**, se muestran los siguientes resultados del período 2020:

Consultas laborales a través del Fono Consulta Laboral (600 450 4000), alcanzaron **el total de 324.975 llamadas atendidas**.

Servicio “Consulta escrita ingresada a través del sitio web”, se respondieron un total de **92.099 consultas**.

Asistente Virtual de la Dirección del Trabajo (Chatbot), este es un canal de atención de usuarios implementado a partir del mes de octubre del año 2018, este mecanismo de atención, entrega respuestas inmediatas y escritas en un lenguaje comprensible para cualquier usuario. Es posible acceder a él desde cualquier dispositivo electrónico con señal de internet –sea de escritorio o móvil– y a cualquier hora del día. **Durante el año 2020, se realizaron un total de 182.916 de sesiones en Chatbot** (cantidad de conversaciones abiertas entre el Bot y el Usuario) aumentando en más de 86.000 sesiones iniciadas comparadas con el año anterior.

Solicitudes Ciudadanas de Información (OIRS), Ley Nº 19.880, fueron **respondidas un total de 22.774** solicitudes, aumentando en más de 11.000 solicitudes comparadas con el año anterior, de las cuales 978 fueron realizadas de manera presencial en las distintas oficinas a nivel nacional. Por su parte, 21.796 de estas fueron ingresadas por vía virtual. **El tiempo promedio de respuesta a los requerimientos virtuales, fue de 1,73 días hábiles**.

Se participó en el **proceso de digitalización de nuevos trámites disponibles para los usuarios y usuarias**, proceso trabajado transversalmente, de manera activa y coordinada en conjunto con otros departamentos de la institución, tanto en **el levantamiento de información y la elaboración de manuales, como en la capacitación y difusión de cada uno de ellos**.

- **Producto Estratégico Normativa Laboral, subproducto Dictámenes.**

En el año 2020 se emitieron **un total de 401 pronunciamientos jurídicos**. El 6 % (24) correspondieron a nueva doctrina, referida a Emergencia Sanitaria Covid-19, Ley Nº19.648, Teleoperadores, Permiso obligatorio para elecciones primarias y plebiscito, entre otros. Por otro lado, el 94% (377) correspondió a doctrina vigente, principalmente referida a registro y control de asistencia, sala cuna, estatuto docente, entre otros. Otras interpretaciones jurídicas que hubo el 2020 se encuentra la Ley Nº21.227, Ley de Protección al Empleo.

Se recibieron **2.281 denuncias por vulneración de derechos fundamentales**, de las cuales **1.861 (82%) se trataron y terminaron en el período**, y solo en **744 (40%) de ellas se allanaron o se constató indicios de vulneración**.

Las materias más denunciadas por vulneración de derechos fundamentales en el año 2020 fueron: vulneración de derecho a la integridad psíquica, vulneración a la honra de la persona y su familia y vulneración derecho a la integridad física, condición que se repite a años anteriores.

A su vez, durante el año **2020 los Tribunales de Justicia condenaron a 18 empresas y 1 sindicatos por práctica antisindicales**, de las cuales 16 se originaron por denuncias realizadas por la institución y 3 de forma particular.

Conjuntamente con la Escuela Técnica de Formación, se **efectuaron capacitaciones para 58 abogados de la línea jurídica en diferentes materias**, algunas de ellas fueron: Recursos de Nulidad (29 funcionarios) y Litigación Oral (29 funcionarios). Ambas capacitaciones fueron realizadas bajo la modalidad de remota.

En otro ámbito, sobre materias jurídicas durante el transcurso del año 2020, **se ingresaron reclamos y denuncias judiciales: 2.584** de las cuales 977 se encuentran terminadas y 126 se encuentran ejecutoriadas. **Costas netas ingresadas por juicio ascendió a \$54.465.550.**

Producto Estratégico Relaciones Laborales; subproductos Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Calificación de Servicios Mínimos.

Debido a la crisis sanitaria y las consecuencias de confinamiento y distanciamiento social, el Servicio instruyó a las Regiones suspender toda actividad que implicara agrupar a un número considerable de personas en espacios reducidos, por lo que las actividades de capacitación, asistencia técnica a la negociación colectiva, difusiones, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios (CTRU) se vieron fuertemente afectadas de desarrollar mediante el desarrollo de actividades presenciales, por lo que estas se realizaron de manera remota.

En este sentido, se efectuaron un total de 14 actividades de capacitación a diferentes regiones del país con el objetivo de asistir técnicamente a funcionarios y funcionarias de la línea (181), en el uso de la plataforma teams y sus funcionalidades (Forms y Videoconferencias), de manera de atender y dar respuesta de manera eficiente a la demanda de usuarios y al cumplimiento de indicadores de la línea.

En el ámbito de Negociación Colectiva, durante el período se **suscribieron un total de 2.507 instrumentos colectivos**. Del total de esos instrumentos, el 60% (1.508) **corresponden a contratos colectivos**, un 35% (868) instrumentos **a convenios colectivos** y un 5% (131) a acuerdos de **grupo negociador**. En cuanto a la entidad negociadora representante de los trabajadores, 2.376 instrumentos, que corresponden a la sumatoria de contratos y convenios colectivos, fueron negociados por sindicatos y 131 por grupos negociadores. En cuanto a **los trabajadores involucrados** en los instrumentos

colectivos suscritos en el período, **205.633 se encuentran afectados a contratos colectivos, 119.694 a convenios colectivos y 9.019 a grupos negociadores.** En consecuencia, un total de 325.327 trabajadores se encuentran afectados a instrumentos colectivos negociados por sindicatos y 9.019 trabajadores a acuerdos de grupo negociador.

Se brindó asistencia técnica a 1.015 procesos correspondientes al 83,06% del total de negociaciones colectivas regladas que dieron origen a un contrato colectivo firmado en el año 2020.

Sobre las Reclamaciones de Legalidad; En los procesos de Negociación Colectiva registrados en el periodo, se dictaron 307 resoluciones de reclamación de legalidad.

Huelgas; Durante el periodo se aprobaron 493 huelgas, involucrando a un total de 140.789 trabajadores. Del total de huelgas aprobadas, 85 se hicieron efectivas.

Calificación de Servicios Mínimos y Conformación de Equipos de Emergencia;

En lo que respecta a la calificación de Servicios Mínimos, fueron 49 empresas las que solicitaron calificación. De estos requerimientos, 30 ya se encuentran finalizados y 19 continúan en trámite.

En el año 2020 se llevaron a cabo 7 visitas técnicas, en su mayoría de forma remota, con el fin de entregar herramientas de índole administrativas, técnicas y jurídicas en calificación de servicios mínimos y conformación de equipos de emergencia. Adicionalmente, se reforzó este esfuerzo llevando a cabo 5 controles funcionales remotos, abarcando la totalidad de las regiones del país.

Capacitación

En el año 2020, se capacitó a 11.995 dirigentes sindicales logrando una cobertura del 33,9% de dirigentes con mandato vigente, habiendo capacitado a 4.709 dirigentes sindicales mujeres, que representan el 41,5% de cobertura de las dirigentes mujeres con mandato vigente en el año.^[3]

Difusión

En lo que respecta a las 346 actividades de difusión llevadas a cabo por esta línea durante el 2020, hubo una cobertura aproximada de 9.218 usuarios^[4], concentrándose principalmente las actividades en charlas en materia de negociación colectiva reglada, contrato de trabajo y diálogo social.

Producto Estratégico Relaciones Laborales, Subproducto Solución Alternativa de conflictos y diálogo social

En la línea de Conciliación y Mediación el Servicio preocupado en proteger la vida y salud tanto de usuarios como de los funcionarios de esta línea, se dictaron instrucciones para el tratamiento remoto de estos procesos traducidas en las Circulares N°22, del 19.03.2020, Circular N°64 del 30.07.2020, ambas de la línea de Conciliación, y la Circular N°45 del 29.05.2020 de Mediación, de manera de enfrentar la atención oportuna a la demanda de los usuarios, sin dejar de mantener la atención a las solicitudes de Reclamos Administrativos tramitados durante el año, así como de las solicitudes de mediación.

En la línea de Conciliación, La demanda por Conciliación individual durante el año 2020 sumó 114.773 solicitudes. Por otro lado, hubo 45.767 reclamos con conciliación previa, total y parcial de los reclamos ingresados y egresados en el período enero a diciembre del año 2020. [\[5\]](#)

En lo que respecta a los montos recuperados (en pesos corrientes) para los trabajadores en el proceso de conciliación según concepto reclamado en el Año 2020, los resultados fueron los siguientes: [\[6\]](#)

Tipo	Monto
Monto asociado a Remuneraciones	\$2.579.945.497
Monto asociado a Indemnizaciones	\$42.600.706.972
Cotizaciones previsionales	\$515.997.750
Otros conceptos	\$75.604.863
Monto Total	\$45.772.255.082

Durante el año se realizaron más de 30 capacitaciones a las regiones, con el objeto de resolver las dudas surgidas de las Circulares mencionadas anteriormente. Se capacitó, además, sobre el correcto uso de medios digitales, como correo electrónico y uso de plataforma Teams. Todo lo anterior conllevó a la capacitación de 300 funcionarios de la línea. Además, se realizó curso de Introducción a Conciliación funcionarios nuevos a la línea, pertenecientes a la Región Metropolitana Oriente.

Mediaciones

En materia de mediaciones laborales, se efectuaron 1.862 Mediaciones Laborales, de las cuales 460 actuaciones corresponden a mediaciones voluntarias y obligatorias en el marco de Negociaciones Colectivas (Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales). Por su parte se realizaron 779 por vulneración de derechos fundamentales, 420 generales a petición de parte, 199 generales de oficio, 2 procedimiento especial de negociación colectiva de trabajadores transitorios y 2 mediaciones laborales en conflictos colectivos. [\[7\]](#)

Además, en esta línea, se puso especial énfasis en la capacitación a mediadores, mediante la entrega de herramientas técnicas que fortalezcan habilidades para la solución y manejo de conflictos. Para ello, se realizó un trabajo en conjunto con la Escuela Técnica de Formación, para llevar a cabo cursos que estén más alineados a las necesidades de la línea de Relaciones Laborales.

En el caso de mediación, se realizó un curso de técnicas de negociación avanzada para mediadores, con la participación de 50 funcionarios a nivel país.

Diálogo Social

Con el objetivo de mejorar y robustecer el quehacer institucional y la gestión de dos de los instrumentos de diálogo social puestos a disposición de los usuarios externos por la Dirección del Trabajo, el año 2020 la UAT-DS dictó dos cursos de capacitación a funcionarios/as responsables de gestionar y dirigir las Mesas de Trabajo y de los Consejos Tripartitos Regionales de usuarios en modalidad E-learning vía plataforma Teams, correspondiendo a los siguientes cursos:

“Asesoría en Gestión por Competencias para la facilitación de Mesas de Trabajo”, en el que los destinatarios fueron Coordinadores de RR.LL., Jefaturas y/o Asistentes de RRLL. En esta actividad participaron un total de 31 funcionarios.

“Asesoría para el Desarrollo y Gestión de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios - CTRU”, en el que los destinatarios fueron Coordinadores de RR.LL, Directores Regionales y otros integrantes del Equipo Regional. En esta actividad participaron un total de 33 funcionarios.

Mesas de Trabajo

Con respecto a las acciones destinadas a incentivar instancias de diálogo social, durante el año 2020 se realizaron 105 mesas de trabajo tripartitas, en las que participaron 589 empleadores de diferentes ramas de actividad. En dicha instancia, 326 empresas firmaron acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.^[8] Estos acuerdos se relacionan principalmente con el otorgamiento de beneficios para la conciliación de vida familiar, reconocimiento laboral y mejoras en condiciones laborales propias del rubro. Los sectores involucrados en estas actividades preferentemente son Comercio, Minería, Industria y Educación.

Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU)

En lo que respecta a los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), se encuentran activos 20^[9]. Estos funcionan en la mayoría de las regiones del país. Este mecanismo institucional, permanente y descentralizado - de carácter regional o local - de Diálogo Tripartito de Trabajadores, Empleadores y Dirección del Trabajo, durante el año 2020, ejecutó 114 actividades y reuniones, que demuestran la continuidad y vigencia del diálogo social.

^[1] Las fiscalizaciones visadas corresponden al estado final de una fiscalización, el que se adquiere una vez que la jefatura respectiva ha revisado y aprobado los aspectos formales y de fondo del expediente elaborado por el inspector. La diferencia de los datos contenidos en este documento respecto al resultado de los indicadores año 2020, obedece a que los indicadores solo miden aquellas fiscalizaciones que se activan y visan en un período determinado (año t): el resultado para el indicador del año 2020 fue 58.510 fiscalizaciones visadas. La diferencia de 15.399 fiscalizaciones corresponde a fiscalizaciones activadas a fines del año 2019 y terminadas a inicios del año 2020, pues el procedimiento administrativo de fiscalización tiene una duración promedio mayor a 30 días.

^[2] Fuente Cuenta Pública, dato entregado por Departamento de Estudios

^[3] Fuente: Datos extraídos de Cuenta Pública 2020, en base a información entregada por Departamento de Estudios.

^[4] Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

^[5] Fuente: Datos extraídos de Cuenta Pública 2020, en base a información entregada por Departamento de Estudios.

[6] Fuente: Datos extraídos de Cuenta Pública 2020, en base a información entregada por Departamento de Estudios.

[7] Fuente: Fuente: Datos extraídos de Cuenta Pública 2020, en base a información entregada por Departamento de Estudios.

[8] Fuente: Resultado final 2020 correspondiente al indicador de desempeño colectivo regional de la línea de Relaciones Laborales “Porcentaje de empresas cuyos representantes de empleadores y representantes de trabajadores, suscriben acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo participando en Mesas de Trabajo.” Validado por regiones en sistema SIG-BSC.

[9] Fuente: CTRU que registran actividades y/o reuniones en SIRELA

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

1. **Desafíos para el período de Gobierno 2018-2022**

- **Implementación de la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo.**

En el marco de la Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo, se implementaran distintos proyectos que involucran desarrollos informáticos, tales como registro de contrato de trabajo, registro de término de contrato, libro de remuneraciones electrónico, seguimiento de trámites, entre otras. El objetivo es potenciar la oferta de trámites y servicios digitales, para seguir acercando a la DT a los trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores del todo el país.

Por otro lado, se actualizarán los procedimientos de fiscalización, incluyendo un nuevo Tipificador Infraccional para determinar el monto de las sanciones asociadas a una infracción.

Se creará una Unidad de Apoyo al Emprendedor (Mipymes) y diferenciará las multas entre micro y pequeñas empresas, considerando sus distintas realidades. Esta unidad servirá de ventanilla única para las consultas de las Mipymes, orientándolas en el cumplimiento oportuno e íntegro de la normativa laboral.

Para que la modernización de la DT esté aparejada de una mayor profesionalización de sus funcionarios del Servicio, se debe fijar la nueva planta del servicio, estableciéndose un conjunto de normas para ello.

Potenciar las capacidades técnicas de la línea de atención, aportando a la mejora continua de mecanismos de atención y uso de tecnología disponibles dispuestas por el Servicio, que permitan mejorar la atención de las personas basados en los estudios de experiencia usuaria, con énfasis en la atención a distancia: trámites en línea, acceso a información mediante sitio web y Fono Consulta Laboral.

- **Habilitación del Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE).**

Se habilitará el **libro de remuneraciones electrónico**, dirigido a aquellos empleadores que tengan 5 o más trabajadores, cuyo ingreso de información se efectuará en la plataforma Web de la Dirección del Trabajo "**Portal MI DT**" con autenticación de clave única. En este, se registra la información de las remuneraciones, asignaciones no remuneracionales, de

los descuentos legales y convencionales efectuados dentro del mes calendario respectivo, de cada uno de sus trabajadores dependientes.

La operación del LRE incluirá la transferencia de información validada al Servicio de Impuestos Internos.

Durante el año 2021, con la habilitación del LRE se espera integrar información con el resto de los perfiles Mi DT, establecer sistema de reportería para las líneas de Inspección, relaciones laborales, estudios y atención de usuarios, establecer acceso a información para su interrelación con otras fuentes de información, creación de una solución tecnológica para la mesa de ayuda e integración con otros trámites de Mi DT incluyendo el registro electrónico.

A su vez, ofrecerá soluciones al usuario tales como: servir de herramienta de gestión para el uso de aquellos empleadores pequeños (microempresas) e incluso de aquellos que no estén obligados a llevar Libro de remuneraciones (menos de 5 trabajadores) a través de un formulario de LRE en pantalla y de la automatización en el envío de la declaración, orientada a empresas dedicadas al rubro de soluciones informáticas o aquellas empresas con desarrollos de software de remuneraciones propios, a través de un Servicio Web.

• Puesta en marcha de la plataforma de capacitación sindical en formato e-learning.

Se implementará en la página web de la Institución **una plataforma de capacitación e-learning** diseñada para crear una ruta de **aprendizaje para el dirigente sindical** comenzando este año 2021 con un plan piloto.

• Realizar más y mejores fiscalizaciones.

Se priorizarán las líneas de trabajo establecidas en el último cuatrimestre del año 2020 y que dicen relación con la optimización de las fiscalizaciones presenciales y a distancia, en materias de Ley de Inclusión, Trabajo Infantil, Ley de Teletrabajo y Trabajo a distancia, lo que incluye además la ejecución de campañas informativas mediante la utilización de plataformas informáticas.

Se actualizará el **Manual del Procedimiento de la Fiscalización**, lo más relevante será la incorporación de **dos nuevas modalidades de fiscalización: Fiscalización a distancia (remota) y fiscalización semi presencial.**

Se fortalecerá el apoyo a la línea Inspectiva, a través de **visitas técnicas presenciales** en las distintas oficinas del país y los **controles funcionales a distancia**, se buscará elevar la calidad y cantidad de fiscalizaciones, así como evitar que vayan quedando comisiones en rezago.

• Promoción permanente del diálogo social.

Robustecer el quehacer institucional y la gestión de dos de los instrumentos de diálogo social como los son las Mesas de Trabajo y los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios puestos a disposición de los usuarios externos por la Dirección del Trabajo.

5. Anexos

Anexo 1: Identificación de la Institución

Anexo 2: Recursos Humanos

Anexo 3: Recursos Financieros

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2017-2020

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

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2017 -2020

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

Anexo 10: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2018-2020

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

D.F.L. N°2 de 1967, D.L. N°3.501 de 1981.

Misión Institucional

Promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas.

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, y en la disminución de la informalidad.
2	Impulsar cambios a la legislación laboral que promuevan un mercado laboral inclusivo, con énfasis en un aumento de las oportunidades de empleabilidad de los siguientes sectores: mujeres, jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad.
3	Reformar y modernizar la institucionalidad, con énfasis en el Sistema Nacional de Capacitación y la Dirección del Trabajo, configurando un sistema que responda a las características de los nuevos mercados.
4	Modernizar el Sistema de Capacitación, a fin de entregar a los trabajadores los instrumentos y herramientas necesarias para enfrentar la revolución tecnológica y ser ciudadanos en la sociedad moderna del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualificaciones, que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.
5	Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como 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

Nro. Descripción

- 1 Facilitar el cumplimiento de la normativa laboral, mediante una fiscalización inteligente, una orientación clara de la interpretación de la normativa, la revisión de criterios legales, la defensa de los derechos laborales, la inclusión y la libertad sindical.
- 2 Mejorar el acceso a los servicios y productos entregados por la Dirección del Trabajo, a través de su digitalización y disposición a las personas, empresas y organizaciones sindicales de forma clara y oportuna.
- 3 Mejorar los servicios y productos entregados a través de la modernización institucional, por medio de una fiscalización proactiva, una solución preventiva y alternativa de conflictos y atención al usuario con mayor oportunidad, gestionada por funcionarias y funcionarios altamente motivados promoviendo un servicio de calidad

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Normativa laboral	Corresponde a actividades que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral, con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma Laboral.	1, 2, 3
2	Relaciones Laborales	Son servicios que la Institución pone a disposición de los actores laborales, para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo, y fomentar el diálogo social.	1, 2, 3
3	Fiscalización	Es un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, cuya supervigilancia es responsabilidad de la Dirección del Trabajo.	1, 2, 3

4	Servicio al usuario	Corresponde a la gestión de los canales de atención de la Dirección del Trabajo, con los cuales interactúa directa e indirectamente con sus usuarios.	1, 2, 3
---	---------------------	---	---------

Cientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Trabajadores.	8.495.631
2	Empleadores.	372.911
3	Sindicatos y Org.	11.920

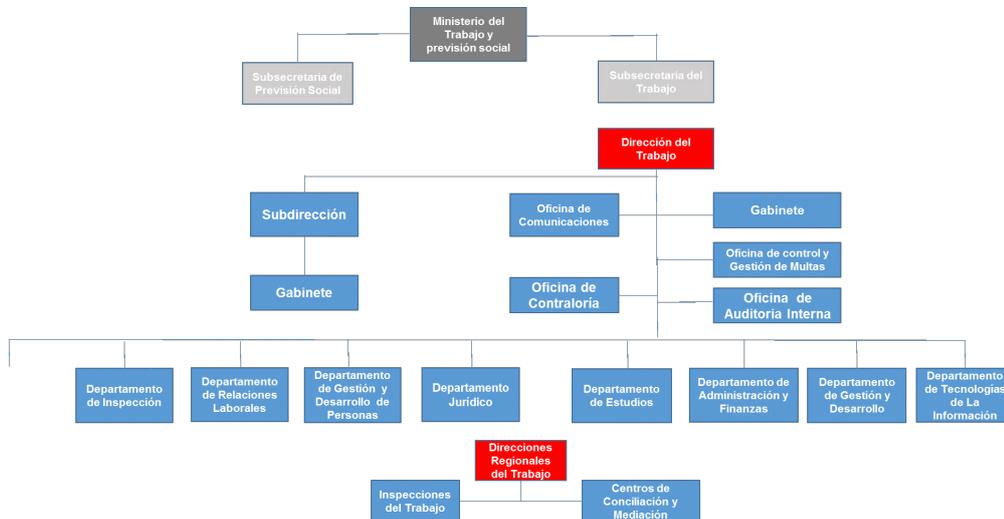
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



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

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



c) Principales Autoridades

Cargo

Nombre

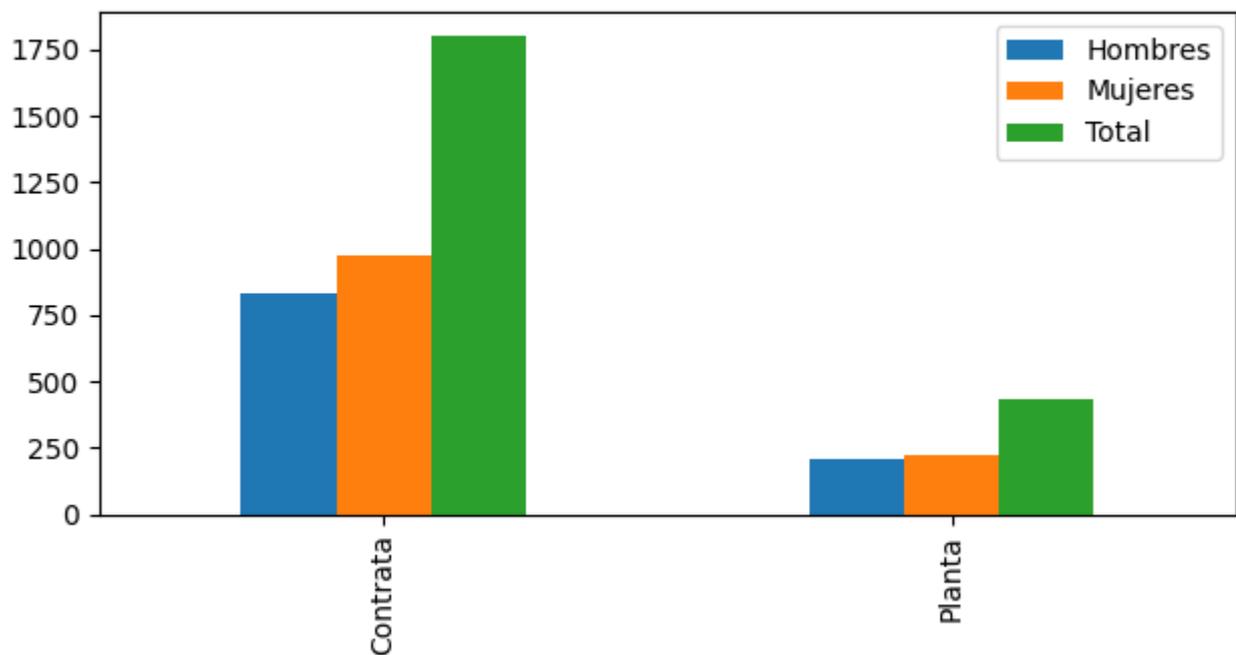
Directora

Lilia Jerez Arévalo

Subdirector/a	Juan Terrazas Ponce
Jefe Depto. Jurídico (S)	Carlos Aguilar Briones
Jefe Depto. Inspección	Sergio Morales Cruz
Jefe Depto. Relaciones Laborales (S)	Luz Venegas Carrillo
Jefa Depto. Estudios	Claudia Moura Romero
Jefe Administración y Finanzas	Rodrigo Riffo Sanzana
Jefe Depto. de Tecnologías de Información (S)	Rodrigo Riffo Sanzana
Jefe Depto. Gestión y Desarrollo	Fernando Ahumada Cepeda
Jefe Oficina de Auditoría Interna	Hernán Ortíz Galvez
Jefa Oficina de Contraloría	Bárbara Chomalí Quiroz
Jefe Depto. Atención de Usuarios	Claudio Pinto Muñoz
Jefe Oficina de Comunicaciones	Alejandro Migliaro Martínez
Jefe Oficina Control y Gestión Multas	Francisco Huircaleo Roman
Jefa Depto. Gestión y Desarrollo de Personas (S)	Mónica Valenzuela Torres

Anexo 2: Recursos Humanos

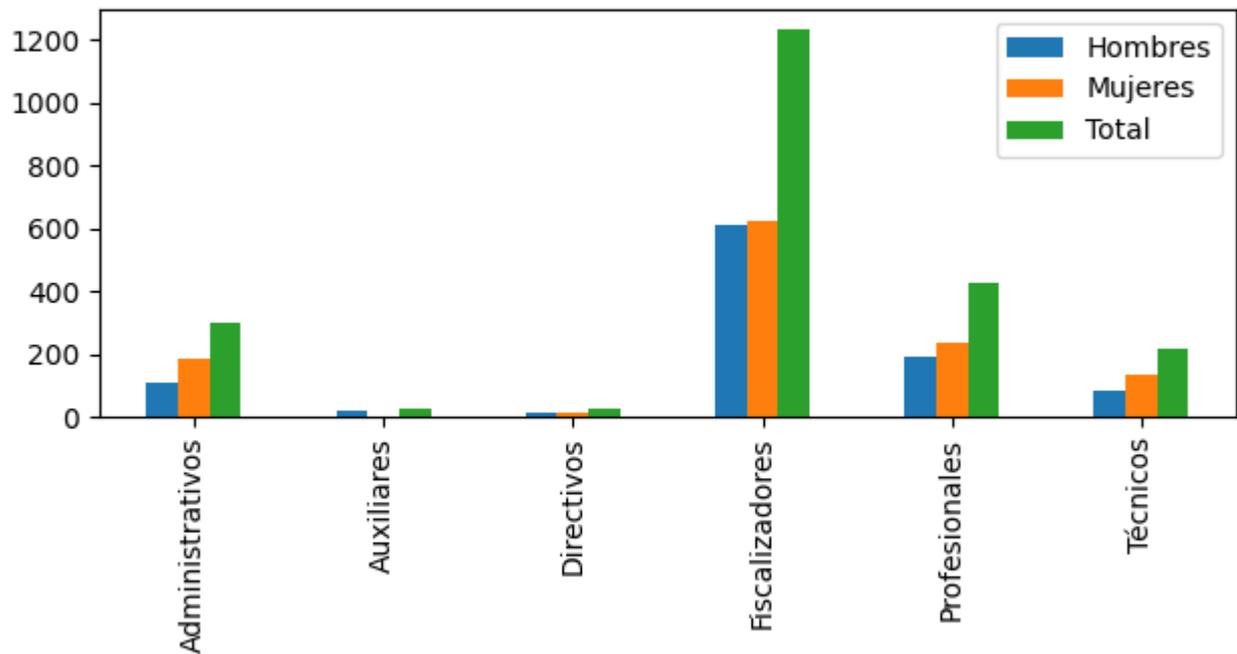
Dotación efectiva año 2020, por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Relación Laboral

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Contrata	971	81,53	830	79,88	1.801	80,76
Planta	220	18,47	209	20,12	429	19,24
Total	1.191		1.039		2.230	
Porcentaje	53,41		46,59			

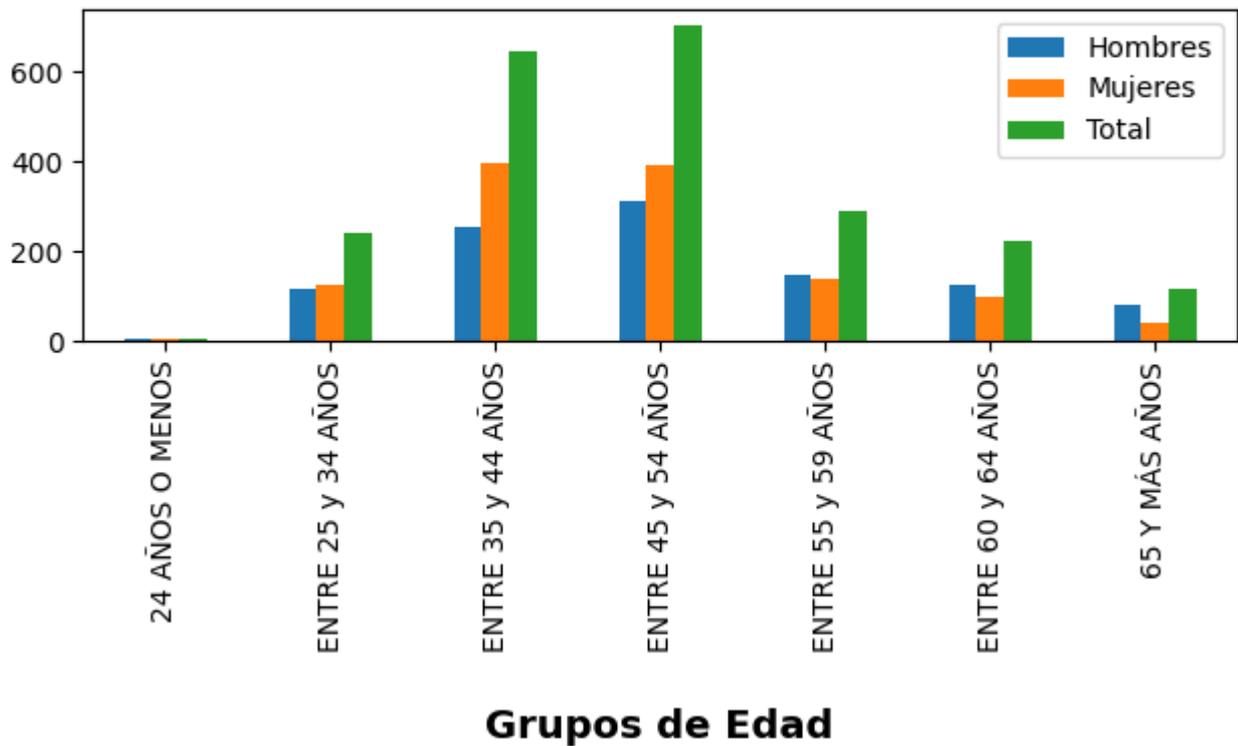
Dotación efectiva año 2020,
por Estamento (mujeres y hombres)



Relación Laboral

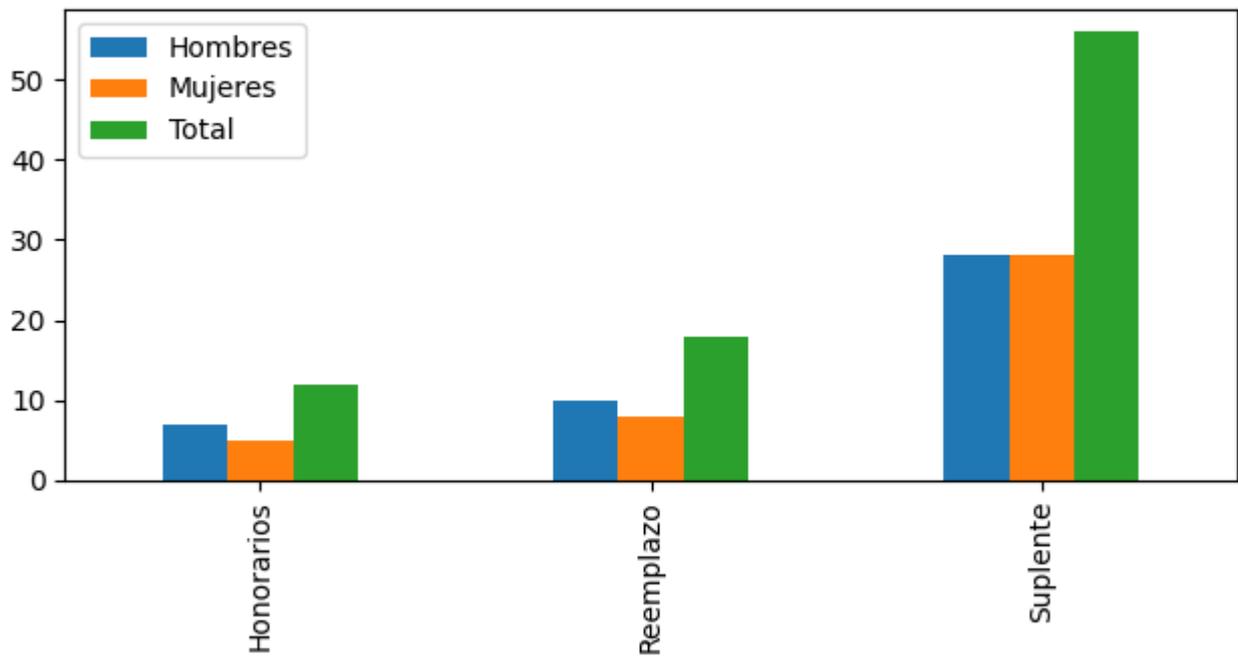
Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	186	15,62	111	10,68	297	13,32
Auxiliares	3	0,25	21	2,02	24	1,08
Directivos	11	0,92	16	1,54	27	1,21
Fiscalizadores	623	52,31	612	58,9	1.235	55,38
Profesionales	235	19,73	193	18,58	428	19,19
Técnicos	133	11,17	86	8,28	219	9,82
Total	1.191		1.039		2.230	
Porcentaje	53,41		46,59			

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



Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
24 AÑOS O MENOS	3	0,25	3	0,29	6	0,27
ENTRE 25 y 34 AÑOS	125	10,5	117	11,26	242	10,85
ENTRE 35 y 44 AÑOS	395	33,17	253	24,35	648	29,06
ENTRE 45 y 54 AÑOS	393	33,0	312	30,03	705	31,61
ENTRE 55 y 59 AÑOS	140	11,75	148	14,24	288	12,91
ENTRE 60 y 64 AÑOS	97	8,14	126	12,13	223	10,0
65 Y MÁS AÑOS	38	3,19	80	7,7	118	5,29
Total	1.191		1.039		2.230	
Porcentaje	53,41		46,59			

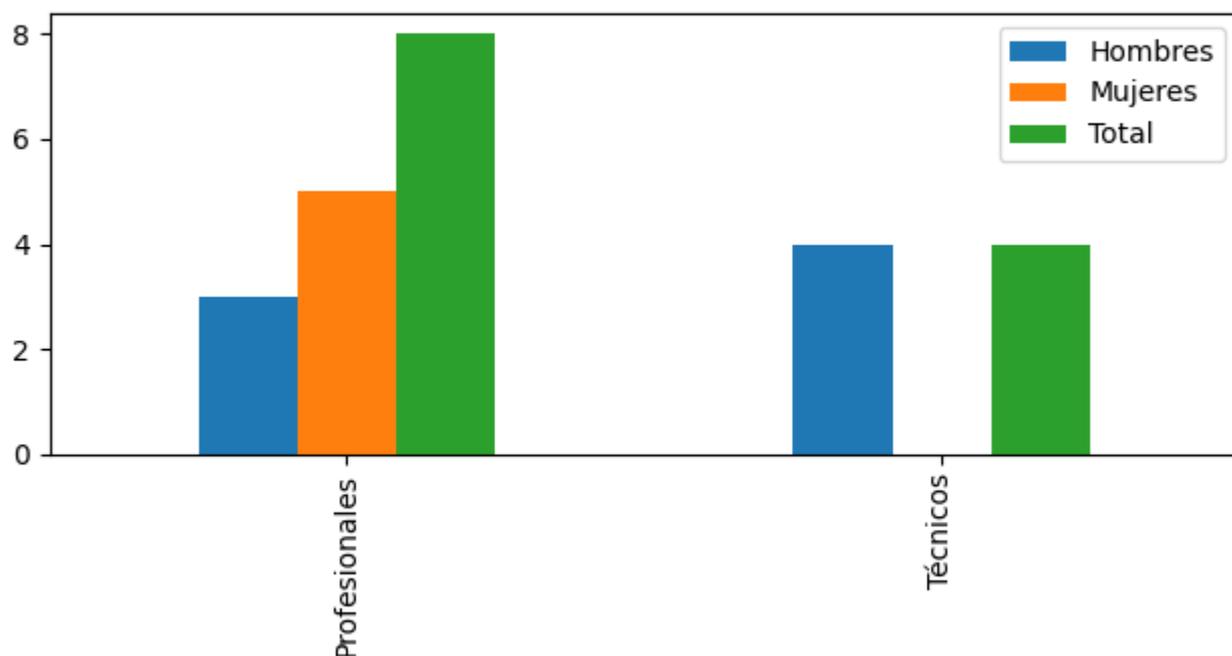
Personal fuera de dotación año 2020 ,
por tipo de contrato (mujeres y hombres)



Relación Laboral

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Honorarios	5	12,2	7	15,56	12	13,95
Reemplazo	8	19,51	10	22,22	18	20,93
Suplente	28	68,29	28	62,22	56	65,12
Total	41		45		86	
Porcentaje		47,67		52,33		

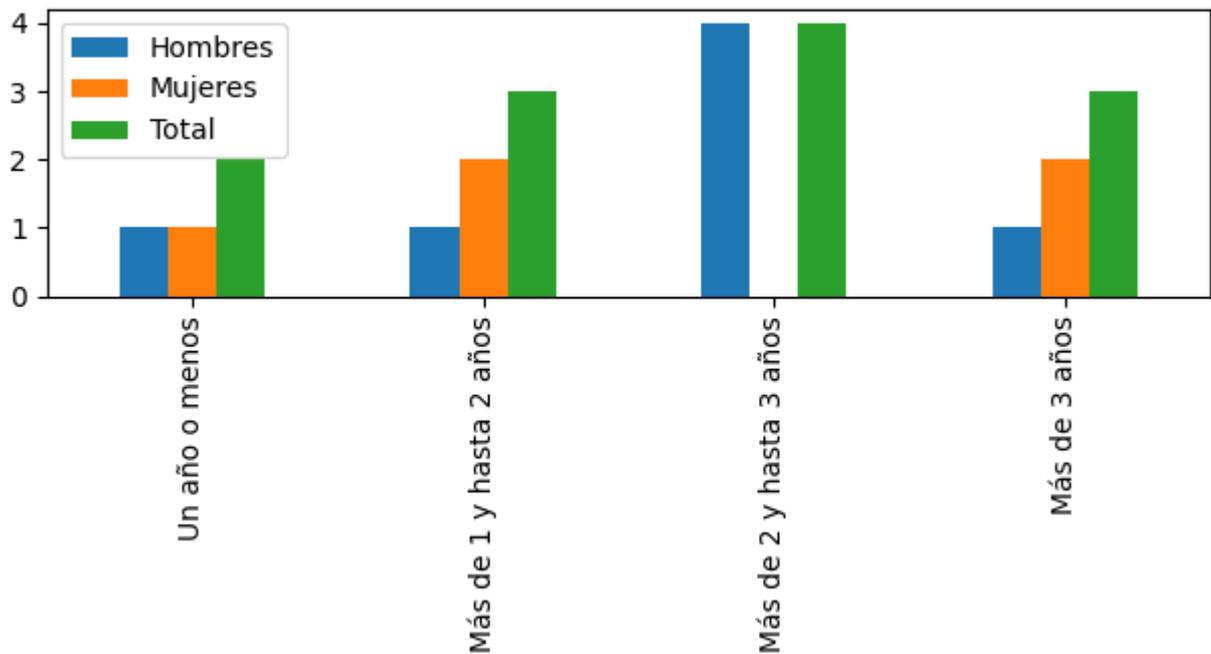
Personal a honorarios año 2020 según
función desempeñada (mujeres y hombres)



Relación Laboral

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Profesionales	5	100,0	3	42,86	8	66,67
Técnicos	0	0	4	57,14	4	33,33
Total	5		7		12	
Porcentaje	41,67		58,33			

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



Relación Laboral

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Un año o menos	1	20,0	1	14,29	2	16,67
Más de 1 y hasta 2 años	2	40,0	1	14,29	3	25,0
Más de 2 y hasta 3 años	0	0	4	57,14	4	33,33
Más de 3 años	2	40,0	1	14,29	3	25,0
Total	5		7		12	
Porcentaje	41,67		58,33			

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores consultados

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	70	96	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	83	113	17
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	84%	84%	0%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	67	96	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección			
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	95%	100%	%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	99	73	71

(b) Total dotación efectiva año t	2.255	2.283	2.230
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4,39%	3,20%	3,18%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	6	4	5
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	52	31	40
Otros retiros voluntarios año t	35	32	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	6	8
Total de ceses o retiros	99	73	71

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	86	122	48
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	99	73	71
Porcentaje de recuperación (a/b)	86%	167%	67%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	52	8	2
(b) Total Planta efectiva año t	513	458	429
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	10,14%	1,75%	0,47%

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	33	254	16
(b) Total Contratos efectivos año t	1.742	1.825	1.801
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	1,89%	13,92%	0,89%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios capacitados año t	883	761	2.040
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.255	2.283	2.230
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	39,16%	33,33%	91,48%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2018	2019	2020
(a) $\sum(\text{N}^\circ \text{ horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes capacitados en act. de capacitación año t})$	59.345	61.363	55.393
(b) Total de participantes capacitados año t	3.334	3.361	4.657
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	17,80	18,26	11,89

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	48	44	43
(Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b))	4,17%	2,27%	2,33%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de becas otorgadas año t	0	37	61
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.255	2.283	2.230
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	1,62%	2,74%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	3.112	3.676	4.089
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.255	2.283	2.230
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,38	1,61	1,83

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	406	548	669
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.255	2.283	2.230
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,18	0,24	0,30

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

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	67	20	77
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.255	2.283	2.230

Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,03	0,01	0,03
---	------	------	------

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	9.922	10.402	2.420
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.255	2.283	2.230
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	4,40	4,56	1,09

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2018	2019	2020
Lista 1	2181	2249	2198
Lista 2	2	1	1
Lista 3	1	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	2.184	2.250	2.200
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.255	2.283	2.230
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	96,85%	98,55%	98,65%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	83	113	17
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata (a/b)	0,00%	2,65%	5,88%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	3	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)			50,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	2	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	2
Porcentaje (a/b)	%	%	0%

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera (Proporcionado por DIPRES)

Cuadro 1
Ingresos y Gastos devengados año 2019 – 2020 (miles de pesos)

Denominación	Monto Año 2019 M\$	Monto Año 2020 M\$	Notas
INGRESOS	75.743.464	75.388.328	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	525.504	215.873	
INGRESOS DE OPERACIÓN	217.836	166.175	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	2.348.581	2.657.766	
APORTE FISCAL	72.622.238	72.328.519	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	29.305	19.995	
GASTOS	76.621.685	76.050.205	
GASTOS EN PERSONAL	61.011.926	60.930.774	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	11.419.973	11.019.496	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	2.230.748	1.965.049	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	492.096	65.976	
INTEGROS AL FISCO	30.851	535.799	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.436.091	1.533.111	
RESULTADO	-878.221	-661.877	

b) Comportamiento Presupuestario año 2020 (Proporcionado por DIPRES)

Programa 01 (miles de pesos)

Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)	Notas
			INGRESOS	73.032.281	77.273.348	75.388.328	1.885.020	
5			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	135.873	215.873	215.873	0	
	02		Del Gobierno Central	135.873	215.873	215.873	0	
		006	Programa de Modernización del Estado-BID	135.873	215.873	215.873	0	
7			INGRESOS DE OPERACIÓN	269.744	269.744	166.175	103.569	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.883.753	2.373.602	2.657.766	-284.164	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	1.624.799	1.624.799	2.037.770	-412.971	
	99		Otros	258.954	748.803	619.996	128.807	
9			APORTE FISCAL	70.688.962	74.360.180	72.328.519	2.031.661	
	01		Libre	70.688.962	74.360.180	72.328.519	2.031.661	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	53.949	53.949	19.995	33.954	
	03		Vehículos	53.949	53.949	19.995	33.954	
			GASTOS	73.032.281	77.809.147	76.050.205	1.758.942	
21			GASTOS EN PERSONAL	56.753.405	61.512.210	60.930.774	581.436	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	12.951.972	11.726.972	11.019.496	707.476	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0	1.970.576	1.965.049	5.527	
	01		Prestaciones Previsionales	0	6.324	6.324	0	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador	0	1.964.252	1.958.725	5.527	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal	0	1.075.574	1.073.550	2.024	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882	0	888.678	885.175	3.503	

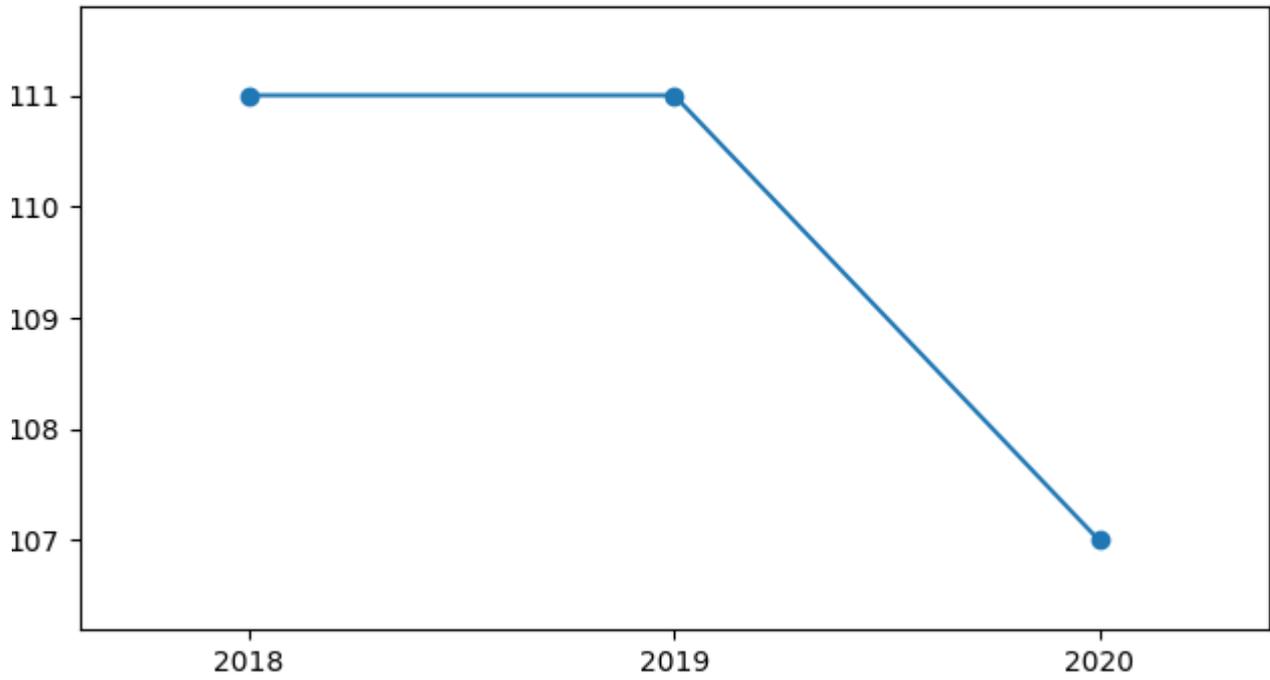
24		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	139.623	215.873	65.976	149.897
	03	A Otras Entidades Públicas	135.873	215.873	65.976	149.897
	001	Programa de Modernización del Estado-BID	135.873	215.873	65.976	149.897
	07	A Organismos Internacionales	3.750	0	0	0
	001	Organismos Internacionales	3.750	0	0	0
25		INTEGROS AL FISCO	0	535.799	535.799	0
	99	Otros Integros al Fisco	0	535.799	535.799	0
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	3.183.281	1.843.717	1.533.111	310.606
	03	Vehículos	450.081	0	0	0
	04	Mobiliario y Otros	277.020	177.020	175.881	1.139
	05	Máquinas y Equipos	623.295	213.295	209.313	3.982
	06	Equipos Informáticos	283.935	323.952	32.413	291.539
	07	Programas Informáticos	1.548.950	1.129.450	1.115.504	13.946
34		SERVICIO DE LA DEUDA	4.000	4.000	0	4.000
	07	Deuda Flotante	4.000	4.000	0	4.000

c) Indicadores Financieros (Elaborado por los Servicios)

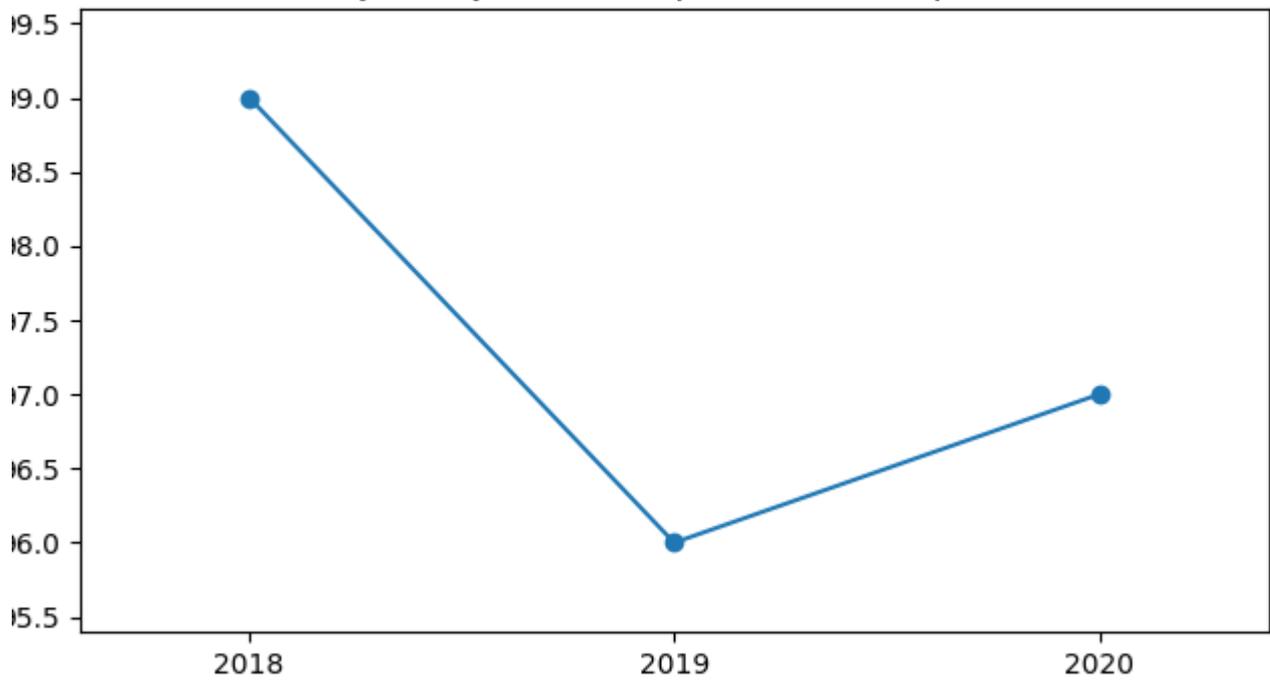
Cuadro 3
Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Notas
			2018	2019	2020	
Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial	$(\text{Presupuesto Final} / \text{Presupuesto Inicial}) * 100$	%	111	111	107	
Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final	$(\text{Gastos devengados} / \text{Presupuesto Final}) * 100$	%	99	96	97	

Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial



Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final



d) Cumplimiento Líneas Programáticas o Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos (Elaborado por los Servicios)

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

Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
21 GASTOS EN PERSONAL	56.753.405	61.512.210	60.930.774	
22 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	12.951.972	11.726.972	11.019.501	
23 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0	1.970.576	1.965.049	
29 ADQUISICION DE ACTIVOS FINANCIEROS	NO 3.183.281	1.843.717	1.533.109	

Cuadro 5
Comportamiento Presupuestario de las Inversiones año 2020

Proyectos / Categorías	Presupuesto Final	Ejecución	Saldo No Ejecutado	Notas
PROGRAMA DE MODERNIZACION		65.976		

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

Cuadro 6

RESULTADO GLOBAL AÑO 2020: 80,3%

Producto Estratégico	Normativa laboral					
Indicador	Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t					
Fórmula de cálculo	(Sumatoria días transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes necesarios para la elaboración del dictamen hasta su emisión en el año t/Número total de dictámenes emitidos en el año t)					
Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (días)	20,0	19,0	17,0	18,0	19,0	100,0%
Sumatoria días transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes necesarios para la elaboración del dictamen hasta su emisión en el año t	16.322	13.829	10.429	7.256	13.680	
Número total de dictámenes emitidos en el año t	799	713	607	401	720	

Producto Estratégico	Relaciones Laborales					
Indicador	Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t					
Fórmula de cálculo	(Número de negociaciones colectivas regladas existentes en el período t con asistencia técnica/Número total de negociaciones colectivas regladas existentes en el periodo t)*100					
Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020

Valor efectivo (%)	74,0%	76,0%	74,0%	83,0%	75,0%	100,0%
Número de negociaciones colectivas regladas existentes en el período t con asistencia técnica	1.164	1.157	1.218	1.015	1.125	
Número total de negociaciones colectivas regladas existentes en el periodo t	1.578	1.523	1.652	1.222	1.500	

Producto Estratégico	Fiscalización
Indicador	Porcentaje de fiscalizaciones de oficio por programa que detectan infracción en año t
Fórmula de cálculo	(Numero de fiscalizaciones de oficio por programa en que se detectó infracción ejecutadas en el periodo t / Numero total fiscalizaciones de oficio por programa ejecutadas en el periodo t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	27,0%	32,0%	25,0%	17,0%	30,0%	56,7%
Numero de fiscalizaciones de oficio por programa en que se detectó infracción ejecutadas en el periodo t	4.293	4.216	5.004	2.647	5.385	
Numero total fiscalizaciones de oficio por programa ejecutadas en el periodo t	15.923	13.249	19.701	15.293	17.950	

Producto Estratégico	Fiscalización
Indicador	Porcentaje de fiscalizaciones de oficio por programa respecto del total de fiscalizaciones.
Fórmula de cálculo	(Numero total de Fiscalizaciones de oficio por programa efectuadas en el año t / Numero total de Fiscalizaciones efectuadas en el año t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	16,0%	14,0%	24,0%	29,0%	25,0%	100,0%
Numero total de Fiscalizaciones de oficio por programa efectuadas en el año t	15.405	13.249	19.701	17.212	24.750	
Numero total de Fiscalizaciones efectuadas en el año t	93.954	92.204	83.187	58.510	99.000	

Producto Estratégico Relaciones Laborales

Indicador Tiempo promedio del proceso total de conciliación.

Fórmula de cálculo (Sumatoria de días hábiles desde la fecha en que se origina el reclamo hasta la fecha de término del proceso de conciliación/Numero total de reclamos con proceso de conciliación terminados en el año t)

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (días)	15,0	15,0	15,0	15,0	16,0	100,0%
Sumatoria de días hábiles desde la fecha en que se origina el reclamo hasta la fecha de término del proceso de conciliación	1.174.310	1.133.170	1.068.632	689.419	1.232.000	
Numero total de reclamos con proceso de conciliación terminados en el año t	79.121	75.336	72.627	45.957	77.000	

Producto Estratégico Servicio al usuario

Indicador Tiempo Promedio de respuesta a las consultas escritas realizadas por usuarias/usuarios a través del canal consulta laboral del sitio web institucional, en el año t

Fórmula de cálculo (Sumatoria total de días hábiles de respuesta a consultas escritas ingresadas y respondidas en el período t /N° Total de consultas escritas ingresadas y respondidas en el período t)

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (días)	3,0	2,0	2,0	12,0	3,0	25,0%
Sumatoria total de días hábiles de respuesta a consultas escritas ingresadas y respondidas en el período t	180.821	185.119	216.095	1.031.371	306.000	
N° Total de consultas escritas ingresadas y respondidas en el período t	60.076	85.308	90.243	88.871	102.000	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
2020	Proyecto de Ley Modernización de la Dirección del Trabajo y Fortalecimiento de su Ley de Planta (Boletín N° 12827-13)	Terminado

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

Cuadro 8

Programas e Instituciones Evaluadas (2019-2020)

Tipo de la evaluación	Programa/ Institución	Año o	Estado	Monto	Link de descarga	Evaluación Dipres (SI/NO)
-----------------------	-----------------------	-------	--------	-------	------------------	---------------------------

Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020)

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2020

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA PRESUPUESTARIA	15
SERVICIO	DIRECCION DEL TRABAJO	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	2
DOTACIÓN	2.230		

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	5	40	40,0
2.- Eficiencia Institucional	4	28	28,0
3.- Calidad de Servicio	5	32	32,0
Total	14	100	100,0

Detalle Compromisos

N°	Nombre Indicador	COMPROMISO / META 2020	EFFECTIVO 2020	CUMPLIMIENTO	Ponderación comprometida 2020	Ponderación obtenida 2020
Objetivo 1: Gestión Eficaz					40%	40,0%
1	Cobertura de Fiscalización en el año t		6.07 % (25082.00 / 413389.00)*100	Cumple	7	7,0
2	Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t		83.00 % (1015 / 1222)*100	110.67 %	10	10,0
3	Porcentaje de unidades / entidades fiscalizadas con hallazgos resueltos en año t		79.89 % (8697.00 / 10886.00)*100	Cumple	8	8,0
4	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.		0.81 % (19.00 / 2333.67)*100	209.88 %	7	7,0

5	Porcentaje de medidas para la igualdad de género en el año t implementadas de las seleccionadas del Programa de Trabajo anual en el año t	100.00 % (5 / 5) * 100	100.00 %	8	8,0
Objetivo 2: Eficiencia Institucional				28%	28,0%
6	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	77.80 % (12552607 .00 / 16135253.00) * 100	Cumple	8	8,0
7	Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	13.02 % (9903589. 00 / 76050205.00) * 100	107.53 %	5	5,0
8	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	4.50 % (10.0 / 221.0) * 100	217.78 %	6	6,0
9	Índice de eficiencia energética.	49.02 kWh/m2 2425204.7 7 / 49478.00	Cumple	9	9,0
Objetivo 3: Calidad de los Servicios				32%	32,0%
10	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	99.87 % (4545.00 / 4551.00) * 100	101.91 %	5	5,0
11	Porcentaje de satisfacción neta con los servicios recibidos de la Institución	14.00 % 50 -36	Cumple	8	8,0
12	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	80.39 % (41.00 / 51.00) * 100	116.12 %	5	5,0
13	Tiempo promedio de trámites finalizados	197.46 días 82735.00 / 419.00	Cumple	9	9,0
14	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	89.64 % (2484.00 / 2771.00) * 100	108.21 %	5	5,0
Porcentaje de Cumplimiento Global		100,0%			

Porcentaje de incremento por desempeño institucional

7,6% (100% del Bono)%

Nan

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020

Cuadro 11

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2018

Año	Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
2018	Departamento de Inspección	46	3	100	8
2018	Departamento de Relaciones Laborales	34	3	100	8
2018	Departamento Jurídico y Fiscalía	32	3	100	8
2018	Departamento de Estudios	20	4	100	8
2018	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	63	4	100	8
2018	Departamento de Tecnologías de la Información	35	3	100	8
2018	Departamento de Atención de Usuarios	69	3	100	8
2018	Departamento de Gestión y Desarrollo	16	3	100	8
2018	Departamento de Administración y Finanzas	55	4	100	8
2018	Oficina Contraloría Interna	10	3	100	8
2018	Oficina de Auditoría Interna	12	4	100	8
2018	Gabinete de Dirección	10	4	100	8
2018	Oficina de Comunicaciones	9	3	100	8
2018	Oficina de Control y Gestión Multas	16	4	100	8
2018	Región de Tarapacá	56	4	100	8
2018	Región de Antofagasta	87	4	100	8
2018	Región de Atacama	57	4	100	8
2018	Región de Coquimbo	86	4	100	8

2018	Región de Valparaíso	176	4	100	8
2018	Región de Ohiggins	95	4	100	8
2018	Región del Maule	114	4	100	8
2018	Región del Biobío	153	4	100	8
2018	Región de la Araucanía	94	4	100	8
2018	Región de Los Lagos	106	4	100	8
2018	Región de Aysén	43	4	100	8
2018	Región de Magallanes	45	4	100	8
2018	Región Metropolitana Poniente	343	4	100	8
2018	Región Metropolitana oriente	357	4	100	8
2018	Región de Los Ríos	45	4	100	8
2018	Región de Arica y Parinacota	37	4	100	8
2018	Región de Ñuble	31	4	100	8
2019	Departamento de Inspección	41	4	100	8
2019	Departamento de Relaciones Laborales	32	3	100	8
2019	Departamento Jurídico	30	3	100	8
2019	Departamento de Estudios	21	4	100	8
2019	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	64	3	100	8
2019	Departamento de Tecnologías de la Información	35	4	100	8
2019	Departamento de Atención de Usuarios	72	3	100	8
2019	Departamento de Gestión y Desarrollo	16	3	100	8
2019	Departamento de Administración y Finanzas	54	4	100	8
2019	Oficina de Contraloría Interna	12	3	100	8
2019	Oficina de Auditoría Interna	14	3	100	8

2019	Gabinete de Dirección	11	4	100	8
2019	Oficina de Control y Gestión de Multas	17	4	100	8
2019	Oficina de Comunicación y Difusión	9	4	100	8
2019	Región de Tarapacá	55	10	100	8
2019	Región Antofagasta	85	10	100	8
2019	Región de Atacama	54	10	99	8
2019	Región de Coquimbo	82	10	90	8
2019	Región de Valparaíso	176	10	100	8
2019	Región de Ohiggins	92	10	100	8
2019	Región del Maule	106	10	100	8
2019	Región de Biobío	156	10	100	8
2019	Región de la Araucanía	93	10	100	8
2019	Región de Los Lagos	100	10	100	8
2019	Región de Aysén	42	10	100	8
2019	Región de Magallanes	45	10	100	8
2019	Región Metropolitana Poniente	343	10	100	8
2019	Región Metropolitana Oriente	349	10	100	8
2019	Región de Los Ríos	44	10	100	8
2019	Región de Arica y Parinacota	33	10	100	8
2019	Región de Ñuble	31	10	99	8
2020	Departamento de Inspección	41	4	100	8
2020	Departamento de Relaciones Laborales	29	4	100	8
2020	Departamento Jurídico y Fiscalía	37	4	100	8
2020	Departamento de Estudios	19	4	100	8
2020	Departamento de Tecnologías de la Información	45	4	100	8
2020	Departamento de Gestión y Desarrollo	12	4	100	8

2020	Departamento de Administración y Finanzas	51	3	100	8
2020	Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas	61	3	100	8
2020	Departamento de Atención de Usuarios	64	4	100	8
2020	Oficina de Contraloría Interna	15	4	100	8
2020	Oficina de Auditoría	14	4	100	8
2020	Gabinete Dirección	11	4	100	8
2020	Oficina de Comunicaciones	7	4	100	8
2020	Oficina de Control y Gestión Multas	13	4	100	8
2020	Región de Tarapacá	53	8	100	8
2020	Región de Antofagasta	76	8	100	8
2020	Región de Atacama	50	8	100	8
2020	Región de Coquimbo	81	8	100	8
2020	Región Valparaíso	169	8	100	8
2020	Región de Ohiggins	93	8	100	8
2020	Región del Maule	110	8	100	8
2020	Región del Biobío	151	8	100	8
2020	Región de La Araucanía	92	8	100	8
2020	Región de Los Lagos	101	8	100	8
2020	Región de Aysén	40	8	100	8
2020	Región de Magallanes y Antártica Chilena	45	8	100	8
2020	Región Metropolitana Poniente	330	8	100	8
2020	Región Metropolitana Oriente	339	8	100	8
2020	Región de Los Ríos	45	8	100	8
2020	Región de Arica y Parinacota	31	8	100	8
2020	Región de Ñuble	40	8	100	8

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

MEDIDAS	Resultados 2020
i. Diagnóstico institucional de género.	No aplica.
ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género.	<p>Incorporar perspectiva de género en la Planificación Anual Institucional 2021 El proceso de modernización del Estado que se ha desarrollado e implementado a través de diferentes ámbitos, sobre todo en los últimos diez años, ha incluido el enfoque de género en las políticas públicas, teniendo como propósito principal incorporar la igualdad de oportunidades y derechos, a partir de la identificación de necesidades y demandas diferenciadas de mujeres y hombres en todas las instancias de acción del Estado. Dado lo anterior, la Dirección del Trabajo ha asumido desde entonces, el desafío de incorporar a la política institucional la perspectiva de género, a través de sus diferentes productos estratégicos. Es así como el año 2020, se propuso la incorporación de la perspectiva de género en la “Planificación Anual Institucional 2021”. Para el logro de este compromiso, se efectuó Socialización de la importancia de incorporar dicha perspectiva a los diferentes Centros de Responsabilidad y análisis de factibilidad en la formulación de indicadores, lográndose su implementación, a través de la formulación de Indicadores de Monitoreo interno, los que se determinaron en función de los procesos relevantes que se desencadenan en cada Centro del nivel central y cuya característica es la de generar línea base, trazabilidad, y así potencialmente comprometer meta cuando técnicamente se posea comportamiento histórico (anual). Este avance y medición respectiva, contribuirá en definitiva a la reducción de la inequidad y brecha de género existente en la materia.</p>

iii. Política institucional de gestión de personas con perspectiva de género. No aplica.

iv. Protocolos y/o procedimientos en caso de maltrato, acoso sexual y/o laboral con perspectiva de género. No aplica.

v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico. No aplica.

El curso de "GÉNERO EN LA DT", se inserta dentro de una serie de actividades académicas, que apuntan al incremento de competencias específicas de los/as Inspectores del Trabajo en la fiscalización e investigación propias de su quehacer, con la aplicación práctica cotidiana para cumplir en tiempo y forma los requerimientos que se hacen a la Dirección del Trabajo, todo ellos, bajo el sustento de una metodología de investigación en ese ámbito. El objetivo general del curso es lograr que los participantes aprendan, practiquen y desarrollen competencias para aplicar el enfoque de género en la fiscalización de una denuncia de acoso sexual, contribuyendo con ello, a la reducción de la barrera de género determinada en Diagnóstico Institucional. Se hace presente que, si bien esta actividad, se había planificado de manera presencial, producto de la pandemia de coronavirus (covid 19) y en virtud del Instructivo Presidencial N°3, de 16.03.2020; la Orden de Servicio N°1, de 16.03.2020, de la Dirección del Trabajo, y el dictamen N°3.610, de 17.03.2020, de la Contraloría General de la República, es que se ha instruido que en materias de capacitación, estas deben efectuarse de manera a distancia, desarrollándose por tanto bajo esta modalidad, mediante la utilización de una Plataforma Moodle y la herramienta telemática Teams. En la plataforma educativa, se distribuyó el contenido mediante módulos, con recursos educativos y actividades de aprendizaje, tales como apunte de clases, lecturas breves y de profundización, videos del relator, ejercicios de aplicación y foros para cada unidad de contenidos, desarrollando y evaluando aprendizajes pertinentes al nivel y contexto de aplicabilidad de los participantes, los que se realizaron de manera asincrónico por cada uno de los participantes. Además, cada módulo finalizaba con una clase online de 60 minutos sincrónica en dónde se analizaron casos prácticos. En esta actividad participaron 30 funcionarios/as.

vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).

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

No aplica

1.- Plan de fiscalización en sector feminizado con materias ajustadas a problemáticas detectadas En el marco de las políticas públicas que buscan derribar las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres en igualdad de oportunidades al empleo, es que todos los servicios públicos deben generar acciones que contribuyan a la equidad de género, al acceso a los servicios del Estado y la participación igualitaria de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad; correspondiéndole a la Dirección del Trabajo, en el ámbito de su competencia, el diseño y la ejecución de un programa de fiscalización a un sector altamente feminizado. Para el logro de lo anterior, en el mes de marzo de 2020, el Departamento de Estudios emitió un informe, denominado "Denuncias feminizadas y materias denunciadas años 2015-2019" con la cantidad de denuncias interpuestas por trabajadores por vulneración a la legislación laboral y previsional, desagregadas por año, por sexo y por rama de actividad económica entre los años 2015 y 2019. Para el año 2019, se incluyó una desagregación de las materias denunciadas en las 10 primeras ramas de actividad económica que más denuncias de mujeres tuvo en este mismo año, selección efectuada a partir de la repitencia observada de las ramas de actividad económica en todos los años consultados (2015 – 2019). Luego del análisis de esta información, se solicitó un informe complementario al mismo Departamento, denominado "Denuncias Feminizadas y empresas asociadas año 2019" con la cantidad de denuncias interpuestas por trabajadores, incluyendo esta vez una desagregación por región, comuna, Rut empresa, Razón Social, dirección y sexo de las 10 primeras ramas de actividad económica que más denuncias de mujeres tuvo en el año 2019. Analizados los datos estadísticos se concluyó que el sector de actividad económica "Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares", se caracteriza por ser altamente feminizado (88,3% de denuncias femeninas) y es el sector con más denuncias interpuestas por mujeres trabajadoras, siendo las materias relativas a contrato de trabajo y a la previsional social, las más denunciadas. Dado lo anterior, el programa de fiscalización se efectuó en 70 empresas, siendo necesario focalizar la ejecución incorporando aquellas Inspecciones del trabajo que se encontraban en etapa dos de desconfinamiento y superiores del Plan paso a paso. Lo anterior, para precaver que las y los trabajadores se encuentren prestando servicios a la fecha de la visita de fiscalización. El objetivo general formulado para el programa fue el "Contribuir a mejorar el nivel de cumplimiento de las normas

ix. Legislación/
normativa con
perspectiva de
género.

Porcentaje de Pronunciamientos Jurídicos calificados con enfoque de Género. La medición del número de solicitudes de pronunciamientos jurídicos asociadas a materias con enfoque de género respecto de las recepcionadas en el período enero a noviembre de 2020, arrojó como resultado que de las 63 Solicitudes calificadas con enfoque de género, 45 se encuentran terminadas y 12 derivadas a las diferentes Inspecciones para su registro y archivo por tratarse de copias de cartas de aviso de permiso postnatal parental. En cuanto a las materias asociadas a las solicitudes, el 77.77 % corresponden a “Bono Compensatorio sala Cuna”, el 4.44% a “Derecho a sala cuna “y “Feriado legal y descansos por maternidad”; y el 2.22% a “Acoso sexual”, Permiso de alimentación hijo menor”, “Equidad de Género”, “Permiso por matrimonio y descanso prenatal”, “Sala cuna y teletrabajo” y “Protección a la maternidad”. Paralelamente a la medición se publicó en la página web los Informes semestrales en esta materia, para conocimiento de la totalidad de los funcionarios. Dado lo anterior, el establecimiento de pronunciamientos con enfoque de género contribuye a aportar información relevante a los/as trabajadores/as, en materia de normativa laboral, sus derechos y deberes y los mecanismos existentes para la denuncia de abusos y vulneración de sus derechos laborales, contribuyendo en definitiva a la reducción de la inequidad detectada.

• Capítulo Género del Informe de Resultados ENCLA 2019. En el plano de la producción de estadísticas con enfoque de género, es muy relevante conocer, visibilizar y analizar la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras, pues permite identificar y diagnosticar situaciones y problemas no resueltos, abrir hipótesis de trabajo que pueden ser útiles para nuevos estudios y perfilar medidas y acciones de política pública necesarias en materia de equidad. Lo anterior demanda contar con información vigente que permita precisar con un alto nivel de acercamiento a la realidad la toma de decisiones, en ese sentido la ENCLA 2019 permitirá verificar inequidades y brechas en el mercado de trabajo que son expresión de situaciones de desigualdad y discriminación y que tienen profundas raíces culturales. Es por ello, que el capítulo de Género aborda algunas de estas dimensiones, en las empresas de cinco y más trabajadores del país. La primera sección analiza el tipo de inserción laboral de las mujeres, especialmente, en términos de sus niveles de participación laboral, la existencia de sectores de actividad económica masculinizados y feminizados como extensión de la tradicional división sexual del trabajo, y el desigual acceso de hombres y mujeres a cargos de autoridad al interior de las empresas y sindicatos. La segunda sección aborda la persistente brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras y las acciones que están llevando a cabo las empresas para reducirla. La tercera y última sección, analiza las tendencias en relación con los mecanismos establecidos por la legislación para la conciliación del trabajo remunerado y las labores de crianza, especialmente, de las madres trabajadoras. Entre los principales resultados, destacan: A pesar del sustancial incremento de la participación laboral de las mujeres en las últimas décadas, de acuerdo con los datos de la Encla 2019, el trabajo asalariado continúa siendo un ámbito mayoritariamente masculino, toda vez que sólo el 37,6% de quienes se desempeñan en las empresas de cinco o más trabajadores son mujeres, proporción que no muestra mayor variación en las últimas tres mediciones de la encuesta. Esta tendencia da cuenta de una desaceleración en el incremento de la fuerza de trabajo femenina. Otro rasgo estructural del mercado de trabajo, que tampoco presenta mayor variación en esta ocasión, es la mayor presencia de las mujeres en determinados rubros económicos que constituyen una extensión de las tareas domésticas y de cuidado que tradicionalmente han sido asociadas al trabajo femenino: enseñanza (integrada en un 70,6% por mujeres), actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (73%) y actividades de alojamiento y de servicio de comidas

INICIATIVA

RESULTADO 2020

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

BOLETÍN:	Descripción:	Objetivo:	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
-----------------	---------------------	------------------	--------------------------	-------------------------------	--------------------------------

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

N° Ley: Fecha de promulgación: Fecha de entrada en Vigencia: Materia:

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020