



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 |
| .2. Resumen Ejecutivo Servicio | 8 |
| .3. Resultados de la Gestión año 2020 | 13 |
| .4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022 | 28 |
| .5. Anexos | 31 |
| .Anexo 1: Identificación de la Institución | 32 |
| .Anexo 2: Recursos Humanos | 35 |
| .Anexo 3: Recursos Financieros | 46 |
| .Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020 | 53 |
| .Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022 | 56 |
| .Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020) | 57 |
| .Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas | 57 |
| .Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020 | 58 |
| .Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020 | 60 |
| .Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020 | 65 |
| .Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022 | 71 |
| .Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020 | 72 |
| .Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020 | 73 |

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PATRICIO MELERO ABAROA

MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Patricio Melero Abaroa
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La 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 recibidas 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 presupuestara 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

[71] 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 afectos a contratos colectivos, 119.694 a convenios colectivos y 9.019 a grupos negociadores**. En consecuencia, un total de 325.327 trabajadores se encuentran afectos 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 implementarán 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

Índice

| | |
|---|----|
| .Anexo 1: Identificación de la Institución | 32 |
| .Anexo 2: Recursos Humanos | 35 |
| .Anexo 3: Recursos Financieros | 46 |
| .Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020 | 53 |
| .Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022 | 56 |
| .Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020) | 57 |
| .Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas | 57 |
| .Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020 | 58 |
| .Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020 | 60 |
| .Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020 | 65 |
| .Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022 | 71 |
| .Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020 | 72 |
| .Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020 | 73 |

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. |

| Nro. | Descripción |
|------|---|
| 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 |

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

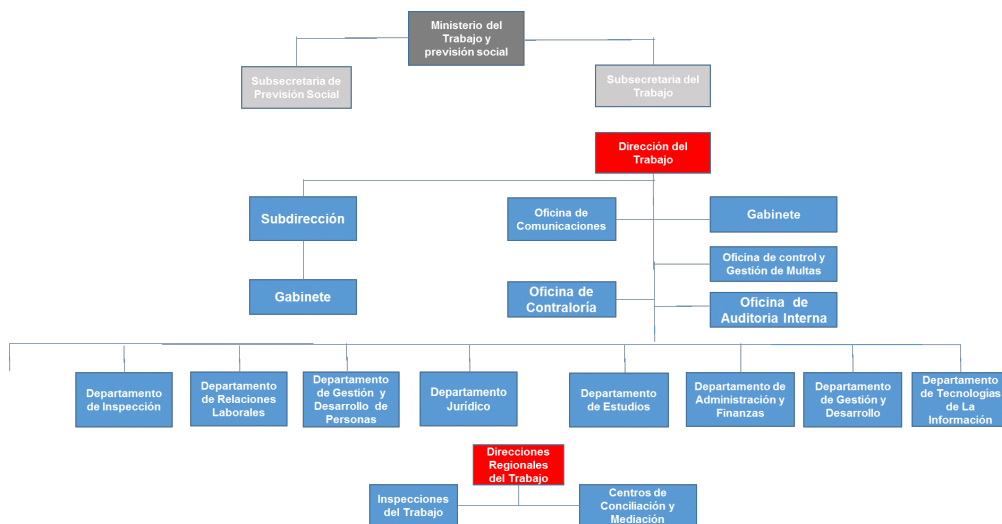
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



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

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



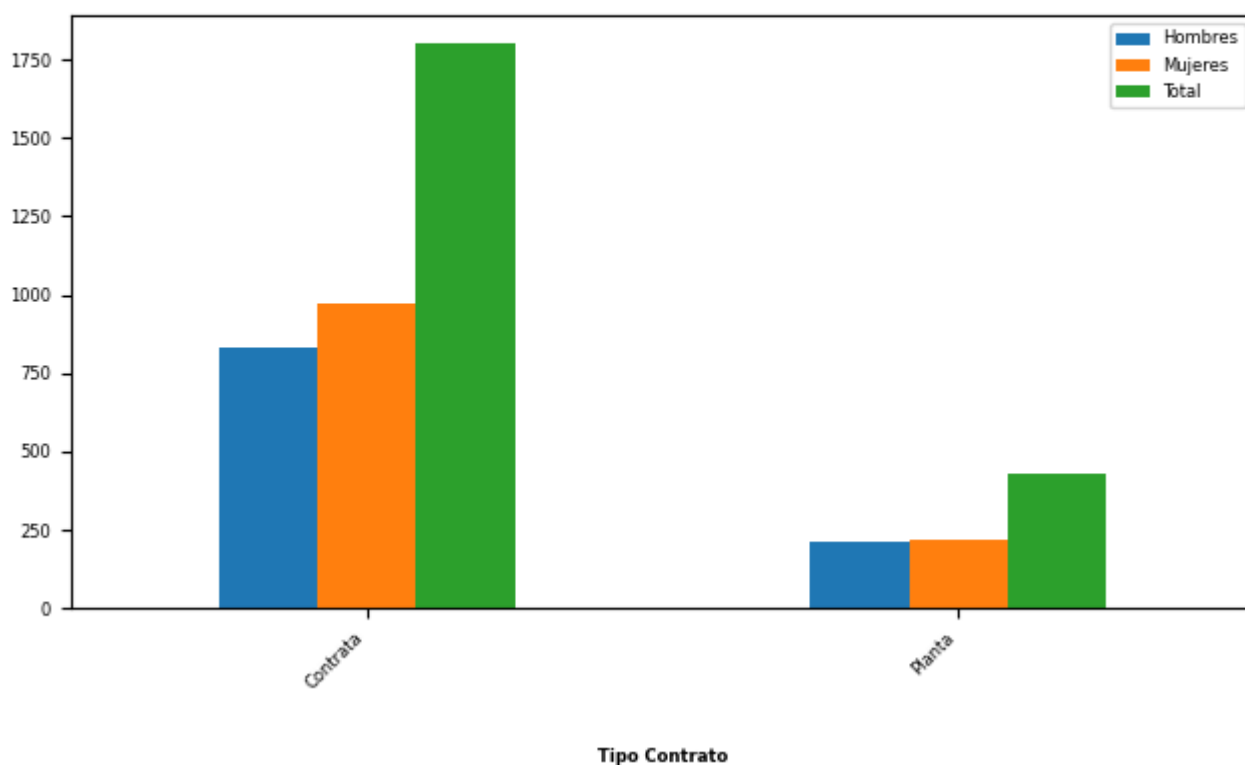
c) Principales Autoridades

| 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 |

| Cargo | Nombre |
|--|-----------------------------|
| 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 |

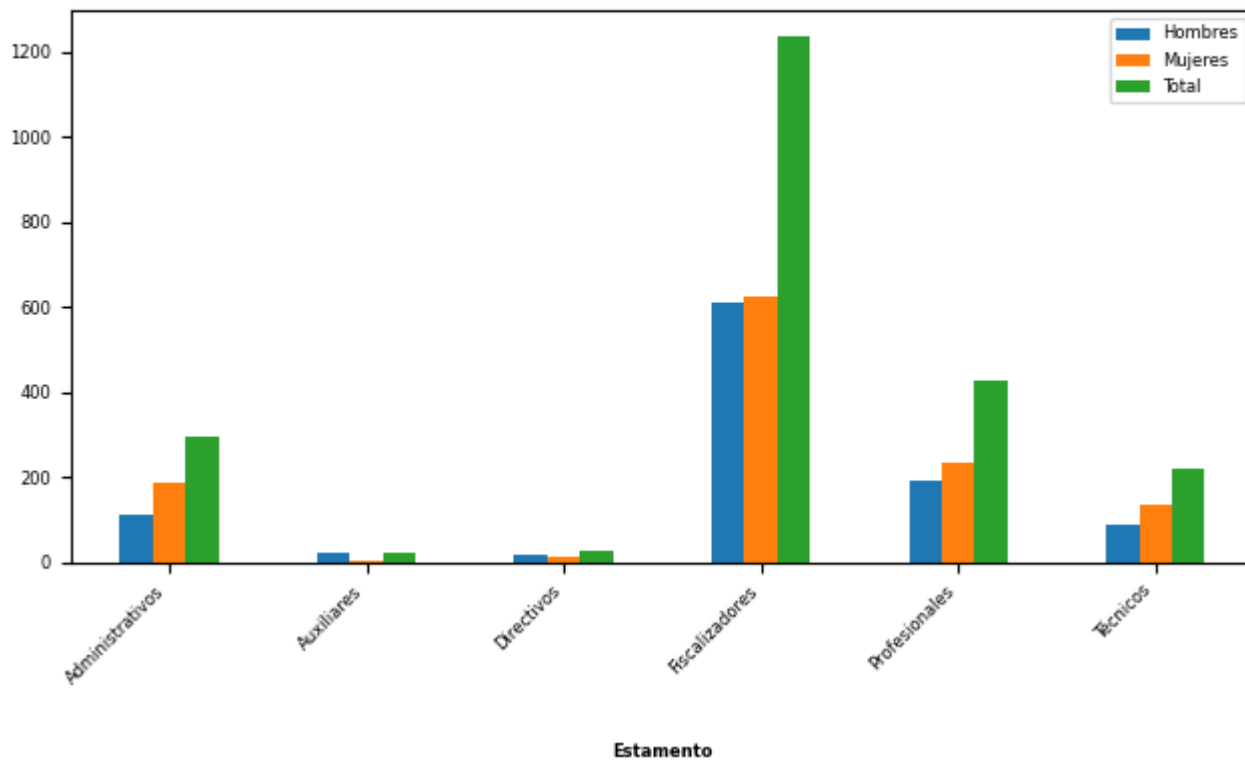
Anexo 2: Recursos Humanos

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



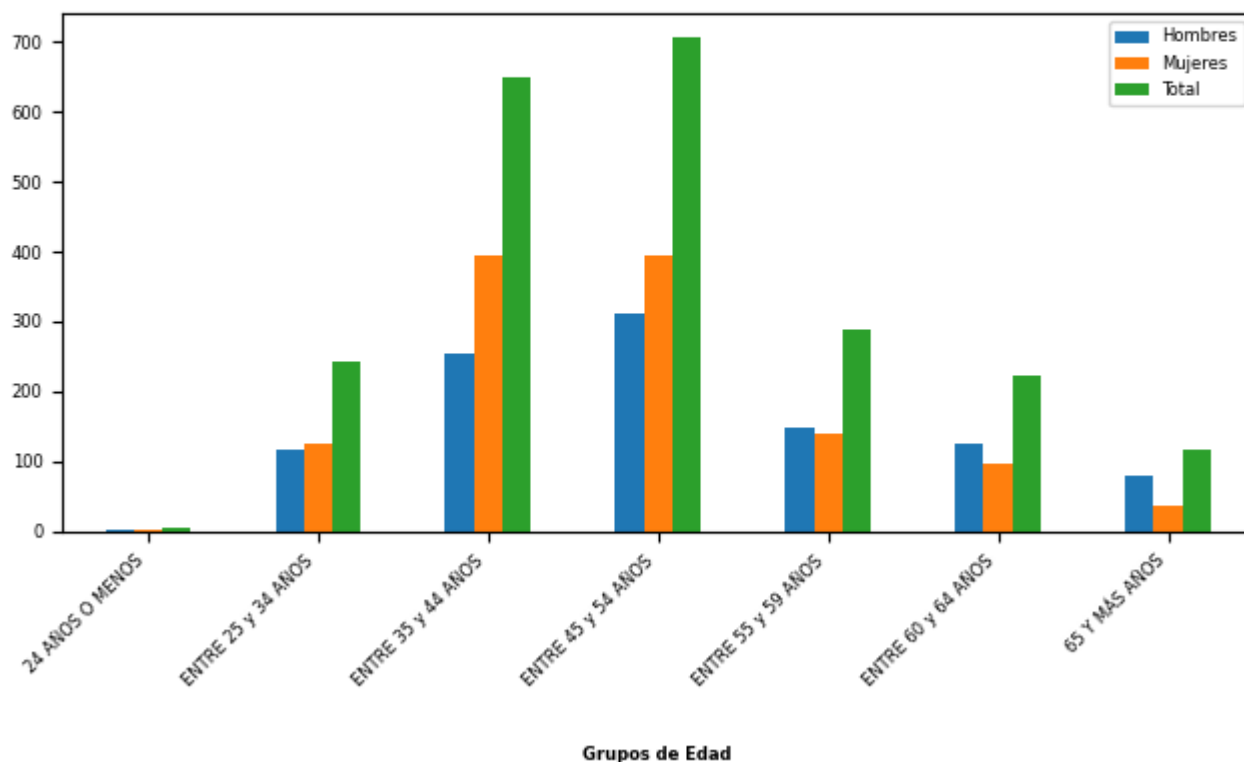
| Tipo de Contrato | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|------------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Contrata | 971 | 81,53 | 830 | 79,88 | 1.801 | 80,76 |
| Planta | 220 | 18,47 | 209 | 20,12 | 429 | 19,24 |
| Total | 1.191 | | 1.039 | | 2.230 | |
| Porcentaje | 53,41 | | 46,59 | | | |

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



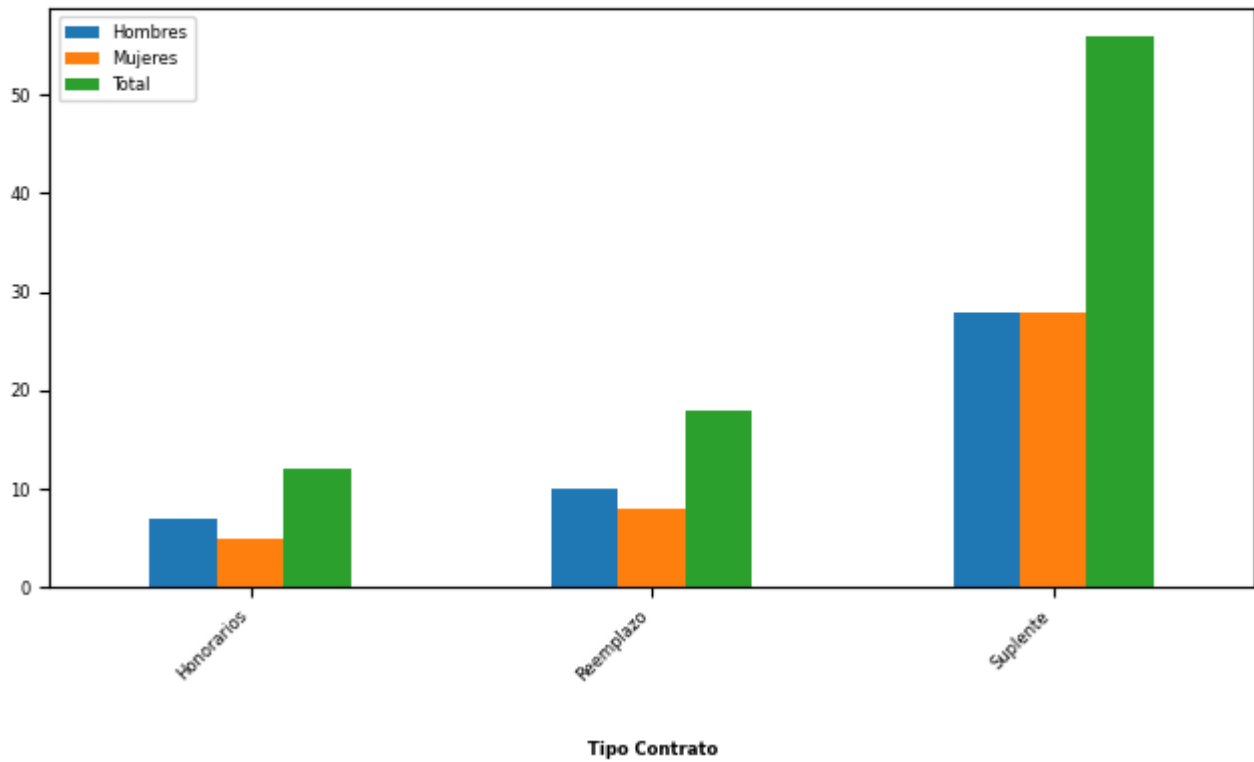
| Estamentos | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|-----------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Administrativos | 186 | 15,62 | 111 | 10,68 | 297 | 13,32 |
| Auxiliares | 3 | 0,25 | 21 | 2,02 | 24 | 1,08 |
| Directivos | 11 | 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)



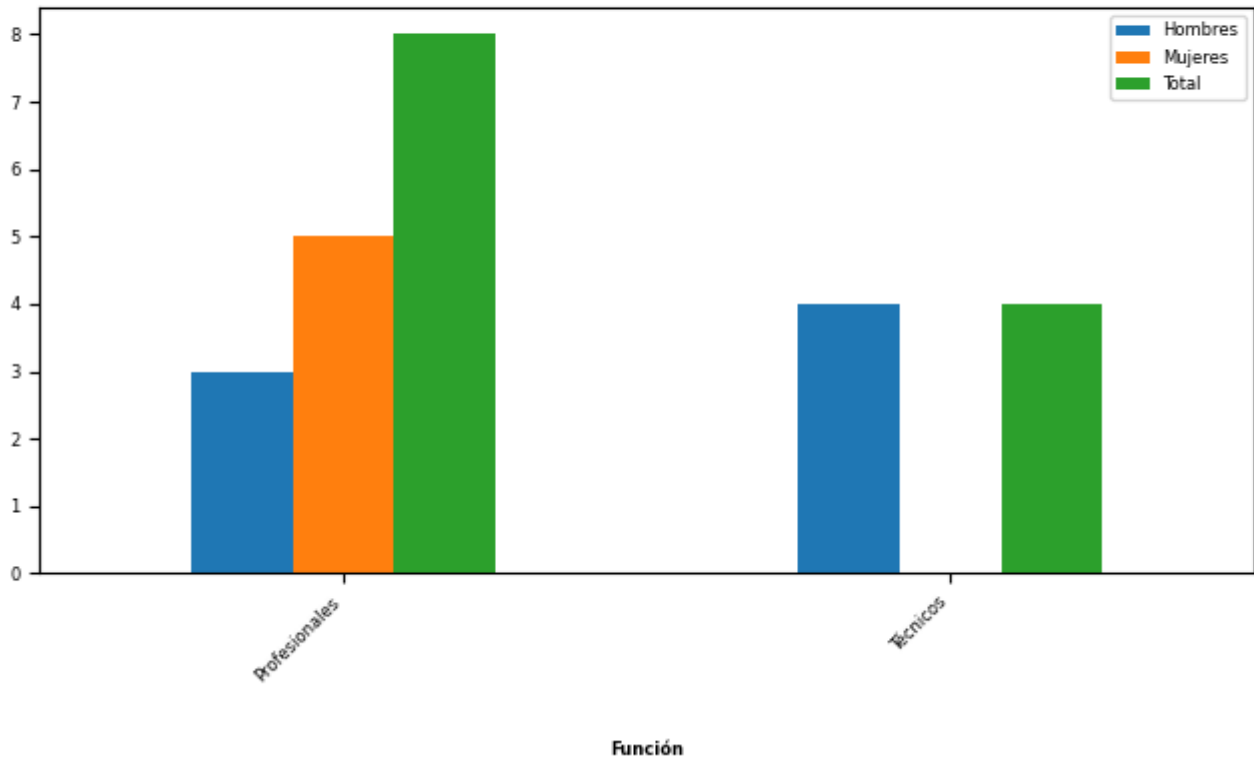
| Grupo de edad | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|--------------------|--------------|-------|--------------|-------|----------------|-------|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| 24 AÑOS O MENOS | 3 | 0,25 | 3 | 0,29 | 6 | 0,27 |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 125 | 10,5 | 117 | 11,26 | 242 | 10,85 |
| 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)



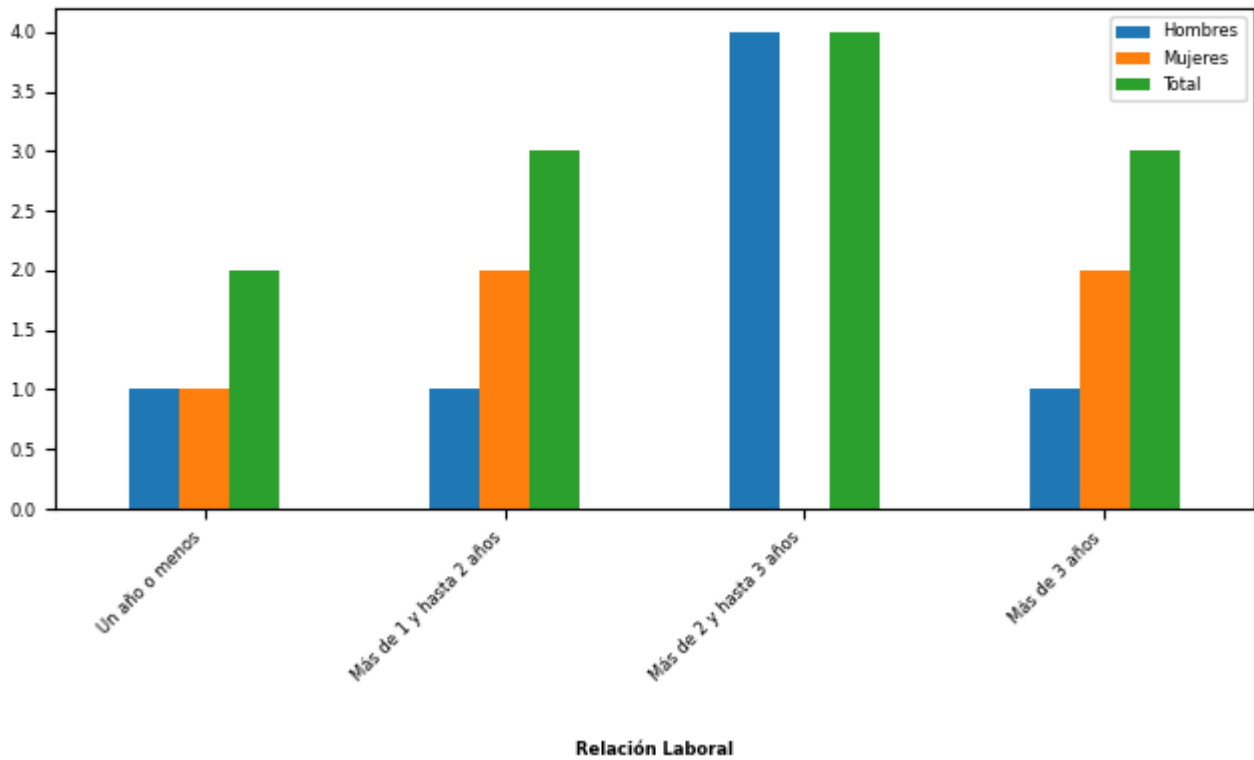
| Tipo de Contrato | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|------------------|---------|-------|---------|-------|----------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Honorarios | 5 | 12,2 | 7 | 15,56 | 12 | 13,95 |
| Reemplazo | 8 | 19,51 | 10 | 22,22 | 18 | 20,93 |
| Suplente | 28 | 68,29 | 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)



| 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)



| Rango de Permanencia | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación | |
|-------------------------|---------|------|---------|-------|----------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 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

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 |

| Causales | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° 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

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

| Denom. | Año 2019 M\$ | 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 | |
| APOORTE 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

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

| Subt. | Item | Asig. | Denom. | Presupuesto Inicial | Presupuesto Final | Ingresos y Gastos Devengados | Diferencia | Notas |
|-------|------|-------|---|---------------------|-------------------|------------------------------|------------|-------|
| | | | 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 | |

| Subt. | Item | Asig. | Denom. | Presupuesto Inicial | Presupuesto Final | Ingresos y Gastos Devengados | Diferencia | Notas |
|-------|------|-------|--|---------------------|-------------------|------------------------------|------------|-------|
| | | 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

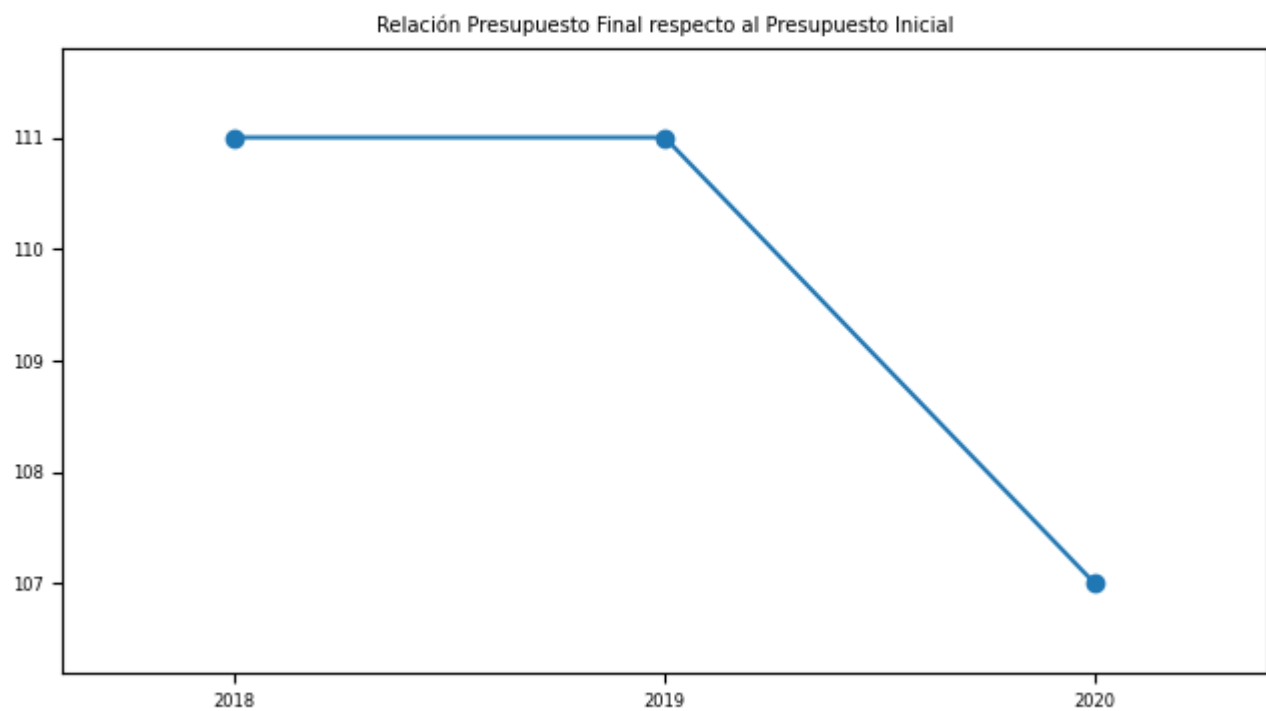
Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

Indicador: Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

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

Unidad de medida: %

| 2018 | 2019 | 2020 |
|------|------|------|
| 111 | 111 | 107 |

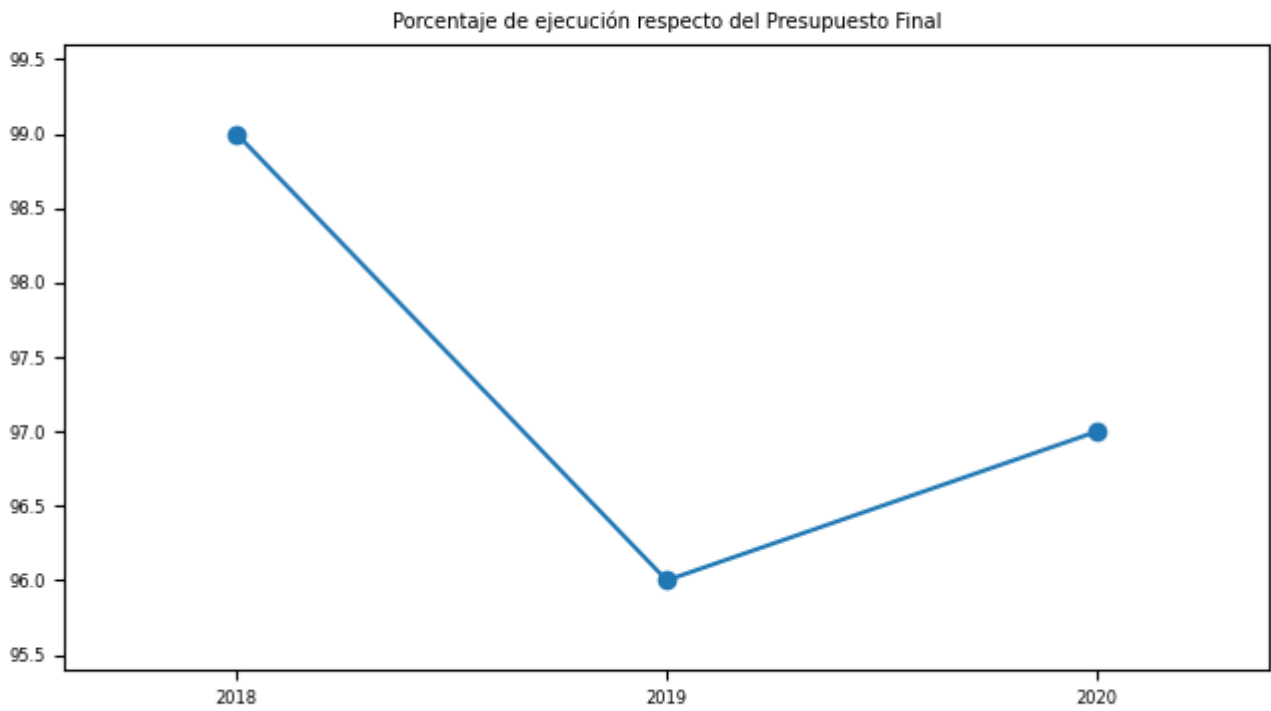


Indicador: Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

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

Unidad de medida: %

| 2018 | 2019 | 2020 |
|------|------|------|
| 99 | 96 | 97 |



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

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

| Denom. | Ley Inicial | Presupuesto Final | Devengado | Observaciones |
|--|-------------|-------------------|------------|---------------|
| 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 NO FINANCIEROS | 3.183.281 | 1.843.717 | 1.533.109 | |

e) Inversiones

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

| 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%

Normativa laboral

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 | |

Relaciones Laborales

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 | |

Fiscalización

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

| Variabes | 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 | |

Fiscalización

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

| Variabes | 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 | |

Relaciones Laborales

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 | |

Servicio al usuario

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)**

No aplica

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

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020

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

| | | | |
|------------|---|-------------------------|----|
| Ministerio | MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | Partida Presupuestaria | 15 |
| Servicio | DIRECCION DEL TRABAJO | Capitulo 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° | Indicador | Compromiso / Meta | Efectivo | Cumplimiento | Ponderación Comprometida | Ponderación obtenida |
|----------------------------|---|-------------------|--------------------------------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Objetivo 1: Gestión Eficaz | | | | | 40% | 40,0% |
| 1 | Cobertura de Fiscalización en el año t | Medir | 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 | 75 % | 83.00 % (1015 / 1222)*100 | 110.67 % | 10 | 10,0 |
| 3 | Porcentaje de unidades / entidades fiscalizadas con hallazgos resueltos en año t | Medir | 79.89 % (8697.00 / 10886.00)*100 | Cumple | 8 | 8,0 |

| N° | Indicador | Compromiso / Meta | Efectivo | Cumplimiento | Ponderación Comprometida | Ponderación obtenida |
|---|--|-------------------|--|--------------|-----------------------------|----------------------|
| 4 | Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t. | 1,70 % | 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 % | 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 | Medir | 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 | 14,00 % | 13.02 % (9903589.00 / 76050205.00)*100 | 107.53 % | 5 | 5,0 |
| 8 | Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t. | 9,8 % | 4.50 % (10.0 / 221.0)*100 | 217.78 % | 6 | 6,0 |
| 9 | Índice de eficiencia energética. | Medir | 49.02 kWh/m2 2425204.77 / 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 | 98,00 % | 99.87 % (4545.00 / 4551.00)*100 | 101.91 % | 5 | 5,0 |
| 11 | Porcentaje de satisfacción neta con los servicios recibidos de la Institución | Medir | 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 | 69,23 % | 80.39 % (41.00 / 51.00)*100 | 116.12 % | 5 | 5,0 |
| 13 | Tiempo promedio de trámites finalizados | Medir | 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. | 82,84 % | 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) | |

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020

Cuadro 11

| Año | Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas | Incremento por Desempeño Colectivo |
|------|--|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| 2018 | Departamento de Inspección | 46,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento de Relaciones Laborales | 34,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento Jurídico y Fiscalía | 32,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento de Estudios | 20,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas | 63,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento de Tecnologías de la Información | 35,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento de Atención de Usuarios | 69,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento de Gestión y Desarrollo | 16,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Departamento de Administración y Finanzas | 55,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Oficina Contraloría Interna | 10,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Oficina de Auditoría Interna | 12,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Gabinete de Dirección | 10,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Oficina de Comunicaciones | 9,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Oficina de Control y Gestión Multas | 16,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Tarapacá | 56,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Antofagasta | 87,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |

| 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 | Región de Atacama | 57,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Coquimbo | 86,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Valparaíso | 176,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Ohiggins | 95,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región del Maule | 114,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región del Biobío | 153,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de la Araucanía | 94,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Los Lagos | 106,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Aysén | 43,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Magallanes | 45,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región Metropolitana Poniente | 343,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región Metropolitana oriente | 357,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Los Ríos | 45,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Arica y Parinacota | 37,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2018 | Región de Ñuble | 31,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento de Inspección | 41,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento de Relaciones Laborales | 32,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento Jurídico | 30,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento de Estudios | 21,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas | 64,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento de Tecnologías de la Información | 35,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento de Atención de Usuarios | 72,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Departamento de Gestión y Desarrollo | 16,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |

| 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 |
|------|---|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| 2019 | Departamento de Administración y Finanzas | 54,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Oficina de Contraloría Interna | 12,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Oficina de Auditoría Interna | 14,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Gabinete de Dirección | 11,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Oficina de Control y Gestión de Multas | 17,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Oficina de Comunicación y Difusión | 9,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Tarapacá | 55,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región Antofagasta | 85,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Atacama | 54,0 | 10,0 | 99,72 | 8,0 |
| 2019 | Región de Coquimbo | 82,0 | 10,0 | 90,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Valparaíso | 176,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Ohiggins | 92,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región del Maule | 106,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Biobío | 156,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de la Araucanía | 93,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Los Lagos | 100,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Aysén | 42,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Magallanes | 45,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región Metropolitana Poniente | 343,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región Metropolitana Oriente | 349,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Los Ríos | 44,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Arica y Parinacota | 33,0 | 10,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2019 | Región de Ñuble | 31,0 | 10,0 | 99,27 | 8,0 |
| 2020 | Departamento de Inspección | 41,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |

| 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 |
|------|--|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| 2020 | Departamento de Relaciones Laborales | 29,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Departamento Jurídico y Fiscalía | 37,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Departamento de Estudios | 19,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Departamento de Tecnologías de la Información | 45,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Departamento de Gestión y Desarrollo | 12,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Departamento de Administración y Finanzas | 51,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas | 61,0 | 3,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Departamento de Atención de Usuarios | 64,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Oficina de Contraloría Interna | 15,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Oficina de Auditoría | 14,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Gabinete Dirección | 11,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Oficina de Comunicaciones | 7,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Oficina de Control y Gestión Multas | 13,0 | 4,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Tarapacá | 53,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Antofagasta | 76,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Atacama | 50,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Coquimbo | 81,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región Valparaíso | 169,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Ohiggins | 93,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región del Maule | 110,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región del Biobío | 151,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de La Araucanía | 92,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |

| 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 |
|------|--|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| 2020 | Región de Los Lagos | 101,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Aysén | 40,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Magallanes y Antártica Chilena | 45,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región Metropolitana Poniente | 330,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región Metropolitana Oriente | 339,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Los Ríos | 45,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Arica y Parinacota | 31,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |
| 2020 | Región de Ñuble | 40,0 | 8,0 | 100,0 | 8,0 |

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

Medidas

| Medidas | Resultados 2020 |
|--|--|
| i. Diagnóstico institucional de género. | 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. |
| ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género. | |
| 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 |

| Medidas | Resultados 2020 |
|---|--|
| <p>vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).</p> | <p>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.</p> |
| <p>vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.</p> | <p>No aplica</p> |

viii. Políticas y programas públicos elaborados por el servicio: perspectiva de género en el diseño, implementación, seguimiento y/o evaluación de uno o más programas públicos.

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 desconfiamento 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 laborales, especialmente en lo relativo a la formalización de las y los trabajadores de casa particular”. Respecto a los resultados, la mayor cantidad de fiscalizaciones terminadas con multa se presenta en la Región Metropolitana Poniente y corresponden a 3 empleadores que fueron sancionados. El mayor número de sanciones cursadas corresponde a Registrar fuera de plazo del contrato de trabajo de trabajadora de casa particular, con tres sanciones. El total de sanciones cursadas asciende a la suma de \$3.720.396. En relación con las materias fiscalizadas, se detectó 19 materias en infracción. Finalmente, respecto de los trabajadores involucrados en la fiscalización, es posible señalar que las fiscalizaciones involucraron a un total de 121 trabajadores, se cuentan 107 mujeres, 10 de las cuales corresponden a trabajadoras

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 (59,3%). A su vez, las ramas tradicionalmente asociadas al trabajo masculino preservan este rasgo: construcción (integrada en un 92,3% por hombres), explotación de minas y canteras (90,8%), industrias manufactureras (73,5%), y transporte y almacenamiento (75,8%). Los tres sectores económicos señalados como de mayor inserción laboral de las mujeres son también los únicos rubros donde la mayoría de las empresas se encuentran feminizadas, esto es, donde más del 50% de los trabajadores de la empresa son mujeres. En especial dos rubros, enseñanza y actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, que muestran una altísima feminización, con 88% y 87,2% de empresas con esta característica.

Iniciativas

| Iniciativa | Resultado |
|------------|-----------|
|------------|-----------|

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

No aplica

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

No aplica

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020

No aplica