

INDICADORES ESTRATÉGICOS DE DESEMPEÑO
AÑO 2024
VERSIÓN LEY DE PRESUPUESTOS 2024

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	DIRECCION DEL TRABAJO	CAPÍTULO	02

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2021	Efectivo 2022	Estimado 2023	Estimado 2024	Notas
Aumentar la cobertura de los procesos de fiscalización, a través de la realización de programas de fiscalización focalizados a nivel nacional, regional, fiscalización reactiva y fiscalización electrónica centralizada incorporando la perspectiva de género, mejorando el apoyo técnico a la línea de inspección e incorporando mejoras en las herramientas y sistemas tecnológicos de apoyo.	Porcentaje de empresas fiscalizadas del total sujetas a fiscalización	<u>Eficacia/Producto</u> 1. Cobertura de la fiscalización año t.	(N° total de empresas (Rut únicos) fiscalizadas en el año t/N° total de empresas (Rut únicos) sujetas a fiscalización en el año t)*100	NM	NM	6.00 % (27000.00 / 450000.00)*100	6.00 % (26696.00 / 444992.00)*100	1
Promover las instancias de dialogo social tripartito mediante	Tiempo promedio de demora del proceso total de conciliación	<u>Calidad/Producto</u>	Sumatoria de días hábiles desde la fecha en que se origina el reclamo	17.00 días 1555249.00 / 89764.00	NM	20.00 días 2400000.00 / 120000.00	20.00 días 2400000.00 / 120000.00	2

los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.		2. Tiempo promedio de demora del proceso total de conciliación, desde la fecha de recepción del reclamo hasta la fecha de registro de egreso del proceso de conciliación.	hasta la fecha de registro de egreso del proceso de conciliación/Número total de reclamos con proceso de conciliación terminados en el año t					
Promover modelos de relaciones laborales justas, entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la protección de los derechos laborales.	Incorporación de la perspectiva de género en la protección de los derechos laborales	<u>Eficacia/Producto</u> 3. Porcentaje de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos en el año t.	((N° de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos en el año t)/(N° total de pronunciamientos jurídicos emitidos en el año t))*100	6.00 % (47.00 / 828.00)*100	NM	6.00 % (26.00 / 420.00)*100	7.00 % (38.00 / 545.00)*100	3
Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios y usuarias, incorporando activamente su perspectiva, diversificando e impulsando mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género, que permitan recabar la opinión de la ciudadanía, sobre políticas, programas y	Consultas respondidas en el plazo de 3 días hábiles.	<u>Calidad/Producto</u> 4. Porcentaje de consultas respondidas en el plazo de 3 días hábiles respecto al total de consultas recibidas en el período	(N° de consultas respondidas en el plazo de 3 días hábiles /N° total de consultas recibidas en el período)*100	67.00 % (40264.00 / 60048.00)*100	NM	75.00 % (54000.00 / 72000.00)*100	80.00 % (56000.00 / 70000.00)*100	4

problemáticas que les afecten.								
Promover modelos de relaciones laborales justas, entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la protección de los derechos laborales.	Dirigentes y dirigentas capacitadas con perspectiva de género	<u>Eficacia/Producto</u> 5. Porcentaje de dirigentes y dirigentas sindicales capacitados/as en más de una oportunidad en materias con enfoque de género del total de dirigentes/as sindicales con mandato vigente en el año t.	((N° de dirigentes dirigentas sindicales capacitados/as en más de una oportunidad en materias laborales con enfoque de género en el año t)/(N° total de Dirigentes y Dirigentas Sindicales con mandato vigente en el año t))*100	NM	NM	NM	10.00 % (2600.00 / 25995.00)*100	5

Notas:

1. La cantidad en el denominador del indicador corresponderá al universo de empresas (Rut únicos) sujetas a fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.
2. Dado que este Servicio no dispone de BDD para determinar el universo de empresas sujetas a fiscalización, se trabaja con la BDD del SII, disponibilizadas por ese Servicio en el mes de noviembre de cada año en el marco del Convenio de colaboración entre la Dirección del Trabajo y el Servicio de Impuestos Internos. Por lo tanto, la medición del indicador se ejecutará en el mes de diciembre de cada año. Esta BDD corresponde al año tributario del año t, por lo que habrá un desfase con los Rut efectivamente existentes en el año t.
3. Para el cálculo del denominador, se consideró a los contribuyentes clasificados como empresa por el SII, es decir, cuando el contribuyente cumple uno o más de los siguientes atributos:
 - Es identificado como contribuyente de 1a Categoría.
 - Presenta declaración jurada 1887.
 - Presenta declaración jurada 1827.
 - Es declarante vigente de IVA.

De este universo, se procesaron las siguientes variables para extraer las empresas sujetas a fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo: Rut del contribuyente, tramo de ventas, número de trabajadores y fecha de término.

Variable 1. Rut del Contribuyente. RUT que declaran renta e indican si tienen trabajadores dependientes.

Variable 2. Fecha Término
Las empresas con Fecha de Término no son consideradas para el cálculo, dado que declararon el término de giro.

Variable 3. Número de Trabajadores
Las empresas que registran cero trabajadores no cumplen condiciones para ser consideradas empresas sujetas a fiscalización de la Dirección del Trabajo, por lo tanto, se excluyen del cálculo.

Variable 4. Tramo
La variable Tramo, hace referencia al tamaño de la empresa según las ventas anuales. Al efectuar el análisis según las ventas se excluyen del cálculo todas las empresas MICRO 1 y MICRO 2, porque se estima que los montos por ventas anuales y los márgenes de ganancia asociados, no proporcionan los suficientes ingresos para contratar trabajadores. La excepción a lo anterior son las Instituciones Fiscales y Municipalidades pertenecientes a estas categorías, dado que la Dirección del Trabajo está facultada para ejercer su labor fiscalizadora y sancionatoria en materia de accidentes graves y fatales (incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 76 de la Ley N°16.744) respecto a funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, así como Municipalidades. Además, aplica al personal contratado en Hospitales de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, con cargo a recursos propios, de conformidad a la Ley N°18.476 y respecto al personal contratado, por los Servicios de Bienestar Social de las Fuerzas Armadas, en virtud de la Ley N°18.712.
4. La cantidad del numerador está conformado por todos aquellos Rut únicos fiscalizados por la Dirección del Trabajo en el año t. No se consideran las fiscalizaciones donde el empleador

no fue ubicado.

5. El indicador no tendrá bajada regional

2

1. El numerador se compone de la sumatoria de los días hábiles transcurridos desde el día hábil siguiente a la fecha de origen del reclamo, entendiéndose por tal aquella correspondiente al día en que se ingresa el reclamo en el sistema informático plataforma DT Plus, hasta la fecha en que se graba informáticamente la última audiencia de conciliación, registro de egreso del reclamo, instancia en la cual el reclamo pasa a estado Informado o con Multa Pendiente. Para estos efectos, no se considera el tiempo de las actuaciones posteriores al término del proceso, tales como las fechas originadas para pagos o presentaciones de documentación pendiente.
2. El denominador incluye los reclamos en estado: informado, multa pendiente, revisado/rechazado, revisado/visado, los cuales sean interpuestos presencialmente en oficinas o por vía no presencial.
3. El indicador incluye los reclamos que tienen proceso de conciliación con tipo de término: conciliado, conciliación parcial, infundado, sin conciliación, desistido con conciliación previa, desistido sin constancia conciliación, y abandonado.
4. Solo se consideran los reclamos terminados en año t.
5. El detalle del procedimiento quedará regulado según circular del Departamento de Relaciones Laborales que se emitirá durante el 4º trimestre del año 2023.
6. Sistema solución alternativa de conflictos se define como un servicios que la Institución pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo, que incluye el proceso de conciliación.
7. El proceso de conciliación tiene por objeto la resolución administrativa -no judicial- de conflictos, el cual comprende un conjunto de actividades conectadas entre sí, que se inician a petición de un trabajador, cuya relación laboral ha terminado y que concurre a una Inspección del Trabajo a reclamar en contra de su ex empleador.

3 1.- El informe reporte indicadores contendrá la siguiente información:

I.- Detalle de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos.

II.- Total pronunciamientos jurídicos emitidos mensualmente en el año.

III.- Calculo Porcentaje de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos.

- 2.- Los pronunciamientos jurídicos corresponden a una interpretación y/o aplicación de la legislación laboral a un caso determinado que afecta a una persona, empresa o institución pública.
- 3.- Los pronunciamientos jurídicos comprenden a los dictámenes (implican un cambio de doctrina o refieren a una o más materias sobre las cuales no existe un precedente) y a los ordinarios (si se aplica o reitera un pronunciamiento jurídico vigente).
- 4.- Las disposiciones legales que permiten efectuar dicha calificación, es decir, con enfoque de género, son:
 - a) Las indicadas en el Libro I, Título I del contrato individual de trabajo, Capítulo VI de la protección de las remuneraciones, en lo referente a la igualdad de remuneración, art. 62 bis.
 - b) Las indicadas en el Libro II, Título II de la protección de la maternidad, la paternidad y la vida familiar, art. 194 al 208; Título IV, de la investigación y sanción de acoso sexual, art. 211-A a 211-E y Título V de la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, arts. 211I y 211J del CT, sobre carga manual de trabajadoras.
 - c) Las indicadas en el Libro III, de las Organizaciones Sindicales, Título I de las Organizaciones Sindicales, Capítulo III, de los Estatutos, art. 231, y en el Capítulo VII de las Federaciones y Conferencias, art. 272; ambos sobre integración del directorio sindical.
 - d) Las indicadas en el Libro IV, de la Negociación Colectiva, en el Título IV El Procedimiento de Negociación Colectiva Reglada, Capítulo I Reglas Generales, art. 330, sobre integración de la comisión negociadora sindical y aquellas contenidas en el Título VI de los Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo, art. 374 a 377, especialmente en lo referido a los pactos que pueden suscribir trabajadoras, en los meses de entrega de estos.
 - e) Las referidas a las leyes N°21247, de fecha 27.07.2020, que Establece Beneficios para Padres, Madres y Cuidadores de Niños y Niñas en las Condiciones que indica, y N°21.260, de fecha 04.09.2020, que Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica.
- 4 1. Las consultas que aplican para la medición, son aquellas ingresadas por los usuarios a través del formulario existente en el Centro de Consultas del Sitio Web de la Dirección del Trabajo, en "Envíe su Consulta".
2. La medición se efectúa desde que la consulta es recibida en la cuenta de correo, hasta que se emite la respuesta final.
3. El indicador considera las consultas ingresadas y respondidas durante el año t.
4. Los tiempos de respuestas son en días hábiles (se consideran días hábiles de lunes a viernes, exceptuando sábado, domingo y festivos).

5 1. El denominador corresponde a la totalidad de dirigentes y dirigentas sindicales con mandato vigente en el año t.

2. El denominador es fijo, a objeto de no provocar fluctuaciones mensuales debido a la salida y entrada de dirigentes y dirigentas a la base de datos.

3. Se considerarán como dirigentes y dirigentas sindicales a los segmentos: dirigentes/as sindicales en ejercicio, dirigentes/as sindicales nuevos/as y delegados sindicales, los cuales deben pertenecer a los tipos de sindicatos: empresa, interempresa, transitorios y de establecimiento.

4. El numerador está compuesto por los dirigentes y dirigentas sindicales a los cuales se les ha brindado capacitación en más de una oportunidad en materias con enfoque de género por parte del Servicio en el año t.
5. No se contabilizarán en el numerador a los dirigentes y dirigentas que hayan recibido capacitaciones con materias de género repetidas.
6. Los contenidos de la materia con enfoque de género deberán ser tratados en una actividad en forma exclusiva o integrada a un programa con otras materias a capacitar, según lo definido por cada región.
7. Las materias con enfoque de género disponibles en SIRELA son las siguientes: XXXX; XXXX; XXXX; XXXX; XXXX.
8. Los dirigentes y dirigentas sindicales capacitados/as cuentan una vez por región, siempre que hayan recibido más de una capacitación en el año t en materias con enfoque de género.
9. Los dirigentes y dirigentas sindicales deberán encontrarse con su mandato vigente al momento de ser capacitados/as y al momento de registrar la actividad en el SIRELA.
10. La actividad de capacitación puede ser virtual o presencial, debiendo para cualquiera de las dos modalidades, acreditar la asistencia y permanencia en la actividad de capacitación.
11. El detalle del procedimiento quedará regulado según la circular que la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales emitirá durante el IV° trimestre del año t-1 para orientar la ejecución de la planificación para el año t.