



Balance de Gestión Integral

AÑO 2020

Ministerio del
Trabajo y
Previsión Social

Subsecretaría del Trabajo





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2020	11
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022	31
.5. Anexos	35
.Anexo 1: Identificación de la Institución	36
.Anexo 2: Recursos Humanos	41
.Anexo 3: Recursos Financieros	52
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	61
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	64
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	65
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	65
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	66
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	69
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	72
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	76
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	86
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	89

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 Subsecretaría del Trabajo tiene por misión y objetivo principal generar políticas públicas orientadas a promover la creación de empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores y, en general, favorecer una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar.”. Aquello no ha cambiado con el tiempo, a pesar de haber transcurrido más de 60 años desde el DFL N°25 de 1959, que dispuso la creación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus dos Subsecretarías.

En efecto, y como bajada de la ley recién mencionada, encontramos el D.F.L N°1 de 1967, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo, y señala en sus artículos 4 y 5 como funciones del Subsecretario del Trabajo, entre otras, ser el colaborador directo del Ministro en todos los asuntos laborales y la responsabilidad especial de la administración y servicio interno del Ministerio y de las funciones que no correspondan a organismos técnicos determinados, en donde, a su vez, tiene que supervisar el cumplimiento de las leyes del trabajo.

En lo que ha sido esa línea histórica, la Subsecretaría, fijó como definiciones estratégicas para los años 2019-2022 (formulario A 1), los siguientes objetivos estratégicos institucionales: (i) Promover la empleabilidad formal, desarrollando políticas públicas y gestionando programas para la inserción y movilidad laboral, considerando la inclusión de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad; (ii) Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, con políticas de difusión y fiscalización de la normativa aplicable; (iii) Promover el diálogo social, fortaleciendo la institucionalidad y generando instancias de participación de entidades representativas de empleadores y trabajadores, con miras a la generación de políticas públicas que impulsen un mercado laboral más inclusivo y formalizado; y (iv) Fortalecer la institucionalidad, adecuando la normativa orgánica y funcional, y de sus instituciones a fin de cumplir con objetivos estratégicos ministeriales.

Para el adecuado desarrollo e implementación de dichos objetivos, durante el año 2020 se trabajó arduamente en la implementación de políticas y programas a través de sus productos estratégicos, específicamente en tres de ellos. El primero, denominado ProEmpleo, se encarga de implementar “políticas y programas de empleo y empleabilidad”, a través de dos líneas de trabajo: Empleos de emergencia y Fomento a la empleabilidad, mediante capacitación e inserción laboral para personas cesantes y en situación de vulnerabilidad. Para lo anterior, se articulan y supervisan las políticas y programas de empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables del país y otorgar una fuente laboral en aquellos

lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia. Durante el 2020, se benefició a más de 28 mil personas con una inversión que alcanzó los M\$ 106.998.280.

El segundo de los referidos productos busca la “coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical”, cuya materialización está a cargo del Departamento de Diálogo Social, quien lleva adelante acciones de fortalecimiento de relaciones sindicales, ya sea mediante la preparación y capacitación de líderes sindicales, como en proyectos donde se generen espacios de diálogo social entre empleadores y trabajadores. Durante el 2020, el programa Fondo de Formación Sindical permitió que 2.372 trabajadores/dirigentes sindicales fueran capacitados/as mediante la ejecución de 51 proyectos, con una inversión de M\$ 922.039.

Finalmente, el tercer producto estratégico se refiere a la implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil, Protección del Adolescente Trabajador e implementación del Observatorio de Trabajo Infantil, cuyo objetivo es que Chile sea el primer país de América Latina en erradicar el trabajo infantil, rompiendo el círculo vicioso de la pobreza, e incorporando la temática del trabajo infantil en programas y proyectos sociales. En octubre de 2020 se promulga la Ley 21.271 que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo.

El presupuesto total de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2020 fue de M\$ 121.281.867. En dicho presupuesto, se incluye el Programa 01 (Subsecretaría del Trabajo), con un presupuesto de M\$ 14.283.587 y el Programa 03 (ProEmpleo), cuyo presupuesto fue de M\$ 106.998.280. El Programa 01 incluye M\$ 1.847.001 transferidos a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), cuya función principal, es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”. Dichos recursos se entregan en virtud de la suscripción de un convenio de desempeño anual, por tanto, esta Comisión no representa un Producto Estratégico y sus trabajadores/as no se consideran parte de la dotación efectiva de esta Subsecretaría. Durante el 2020, 31 centros acreditados al sistema, logrando que la cobertura del catálogo alcanzara un total de 944 perfiles.

En los ámbitos de las políticas de multilateralidad y participación en organizaciones internacionales, se mantuvo activa participación en la Cumbre Mundial sobre la COVID-19 y el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la “Second Ministerial Council Roundtable” de la OCDE, dando conocer a los demás Estados de la comunidad internacional las iniciativas adoptadas en materia laboral para

hacer frente a la pandemia. Además, Chile ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, constituyéndose en el tercer Estado de América del Sur en hacerlo. Con ello, el país refuerza su compromiso como País Pionero de la Alianza 8.7, iniciativa para un mundo libre de trabajo infantil y trabajo forzoso.

Con respecto a la dotación efectiva, a diciembre del año 2020, fue de 163 funcionarios/as (26 de planta y 137 a contrata). A ellos se suman 81 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 244 personas. Dentro de este personal se incluye a los funcionarios/as de las 17 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Teniendo en cuenta su misión y especialmente la coyuntura mundial y nacional que ha tenido efectos en el mundo del trabajo, los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para el período de Gobierno 2019 - 2022, apuntan a la creación de nuevos empleos y nuevas formas de trabajo. Este objetivo nos exigirá desarrollar e implementar políticas públicas que permitan aumentar y generar puestos de trabajo formales, para que de esta forma se logre que más trabajadores y familias accedan a una fuente de ingresos y a protección en materia de seguridad social.

Por otra parte, el desafío de la Subsecretaría también se centra en que los nuevos puestos de trabajos y los que ya existen sean de calidad, de tal manera que en la relación laboral prime el acuerdo, el respeto, la inclusión, la protección y seguridad en todo momento. De esta forma no sólo se garantiza el acceso al empleo, sino a uno que realmente priorice la estabilidad y por sobre todo la dignidad del trabajador, lo que repercutirá en mejoras en la calidad de vida de este y su familia.

Los invitamos a revisar este Balance, donde podrán conocer todas las materias que forman parte del giro de la Subsecretaría como también los avances y logros en su gestión durante el año 2020.

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

En el año 2020, la Subsecretaría del Trabajo logró importantes resultados en materia legislativa, aprobando e ingresando a tramitación una serie de iniciativas legales que avanzan en forma sustantiva en la mejora y protección de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, se aprobaron las siguientes leyes:

- Ley N° 21.220, que modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia.
- Ley N° 21.227, faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales.
- Ley N° 21.232, modifica la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica.
- Ley N° 21.235, suspende temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y prorroga la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales en los casos que indica.
- Ley N° 21.260, modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica.
- Ley N° 21.263, flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227.
- Ley N° 21.271, adecua el Código del Trabajo en materia de protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo.
- Ley N° 21.275, modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.
- Ley N° 21.280, sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral.

En cuanto a proyectos de ley tramitados durante el año 2020, destacan el proyecto de ley sobre modernización de la franquicia tributaria y modificación de fondos públicos (Boletín 12487-14); proyecto que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (boletín 13.496-13); proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos (Boletín 12.826-13); el proyecto de ley que moderniza la Dirección del Trabajo (Boletín 12.827-13) y el proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (boletín 13.907-13).

En relación con el contexto sanitario que vive el país, como respuesta a la necesidad de contar protocolos por parte de los trabajadores y empresas, la necesidad de acompañamiento y diálogo permanente, y la claridad en cuanto a las materias de fiscalización fueron ejes de la gestión ministerial, desarrollamos el denominado “Paso a Paso Laboral”. Esta iniciativa tiene por objeto mantener información clara y consolidada de las recomendaciones que permiten un retorno seguro a las actividades laborales, entregando una Hoja de Ruta conocida para trabajadores y empleadores respecto de los procedimientos a implementar; fichas sectoriales con indicaciones que responden a la realidad de cada rubro; y el Formulario Único de Fiscalización (FUF) que contiene aquellas materias a ser fiscalizadas en el contexto Covid-19 en las empresas, siendo un documento único para la gestión de las distintas instituciones fiscalizadoras.

Junto a las iniciativas legales y administrativas, la necesidad de apoyo para la sustentabilidad de las empresas y trabajadores en el retorno de las actividades también ha sido parte de las medidas de recuperación. En este ámbito, durante el 2020, es posible destacar la implementación del Subsidio al Empleo, herramienta de recuperación laboral enfocada en dos líneas: el Subsidio Regresa, que incentiva el retorno al trabajo de los trabajadores suspendidos, y el Subsidio Contrata, que apunta a la contratación de nuevos trabajadores, con especial foco en mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y asignatarios de una pensión de invalidez. A estos subsidios y con motivo de los efectos negativos que ha provocado la pandemia en el mercado laboral femenino, y las razones de cuidado de menores, que se alza como una de las principales razones para que las mujeres se encuentren fuera del mercado laboral, luego de un trabajo durante el año 2020, se lanzó el Subsidio Protege, el cual corresponde a un aporte mensual que se entrega directamente a la trabajadora, dependiente o independiente, por cada niño o niña menor de dos años que tengan a su cuidado, siempre que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador.

Por otra parte, en lo que dice relación con Diálogo Social, nuestro Servicio siguió propiciado distintas instancias de diálogo y generación de consensos, entre las que se pueden mencionar la continuación del funcionamiento y fortalecimiento del rol del Consejo Superior Laboral y la participación en distintas Mesas de Trabajo sobre diversas temáticas. Asimismo, el departamento de Diálogo Social tuvo un importante rol en cuanto a las iniciativas de descentralización implementadas en el Fondo de Formación Sindical (FFS) e implementó medidas como la incorporación en las bases de licitación de puntaje adicional a aquellos proyectos que consideren la

participación de instituciones Gubernamentales en sus mesas de diálogo, propiciando de esta manera las mesas de diálogo social tripartitas.

En materia de avances de inclusión de personas con discapacidad, destaca lo mencionado respecto a los incentivos de este grupo en materia de Subsidio al Empleo, y la aprobación de la Ley N° 21.275. Por otra parte, se continuó incentivando el cumplimiento de la ley N°21.015. Asimismo, y a propósito de las buenas prácticas en materias inclusivas, se continuó con la participación en el Consejo Consultivo de “Pacto de Productividad”, Programa Empresarial de Promoción Laboral para personas con discapacidad que busca consolidar una plataforma de colaboración que genere una articulación virtuosa y efectiva de los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad y participamos activamente en la elaboración y lanzamiento de un Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, documento fruto del trabajo conjunto entre entidades gubernamentales, empresas y la sociedad civil.

Por otra parte, durante el año 2020, ChileValora sumó a su quehacer el rol de Prospección del Mercado Laboral, buscando levantar y actualizar estándares más pertinentes que respondan a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a causa de las nuevas tecnologías y de la automatización. Dada la relevancia de esta materia, el equipo de prospección migró a la Subsecretaría del Trabajo para iniciar el Área de Prospección Laboral. El traspaso del equipo de prospección se realizó en el mes de octubre del 2020. Ese mismo mes fue el lanzamiento de la plataforma “Destino Empleo” y se comenzaron los avances en el Plan de Intermediación Laboral.

En el ámbito de las relaciones internacionales, el Ministerio ha jugado un rol importante para el multilateralismo. Si bien debido a la pandemia se restringieron los viajes y las relaciones diplomáticas presenciales, se mantuvo un fluido contacto con los diversos actores internacionales. Entre otros, las autoridades tuvieron activa participación en la Cumbre Mundial sobre la COVID-19 y el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la “Second Ministerial Council Roundtable” de la OCDE, dando conocer a los demás Estados de la comunidad internacional las iniciativas adoptadas en materia laboral para hacer frente a la pandemia. Dichos intercambios de buenas prácticas permitieron abordar la crisis sanitaria y sus impactos de manera colaborativa y asumiendo los desafíos de manera global.

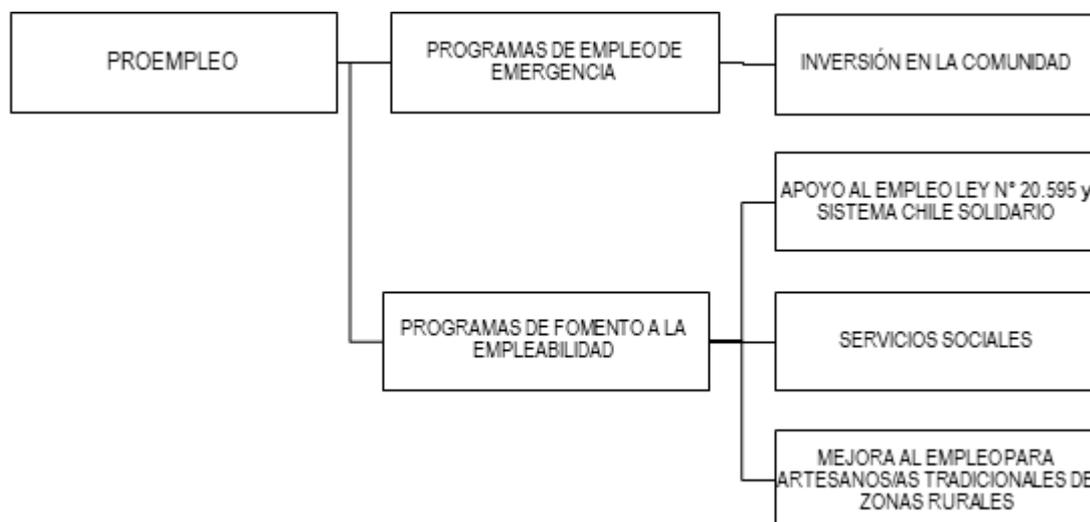
También en plano multilateral, dando estricto cumplimiento a las obligaciones internacionales adquiridos por nuestro país para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, Chile ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, constituyéndose en el tercer Estado de América del Sur en hacerlo. Con ello, el país refuerza su compromiso como País Pionero de la Alianza 8.7, iniciativa para un mundo libre de trabajo infantil y trabajo forzoso. Durante 2020, Chile ejerció la Presidencia Pro Tempore de la Alianza del Pacífico. En dicho contexto, dos de los proyectos incluidos en la Declaración de Presidentes, tuvieron su origen en el Ministerio del Trabajo y Previsión

Social. El primero dice relación con los denominados riesgos psicosociales y el segundo con la certificación de competencias laborales. Asimismo, destaca la adjudicación de 20.000 USD para el desarrollo de un tercer proyecto, para fortalecer el sector turismo mediante la formación virtual de ciudadanos de los Estados miembros de la Alianza del Pacífico,

Finalmente, en el ámbito de las relaciones económicas internacionales, destaca la cooperación realizada con Estados Unidos de Norteamérica, en el marco de la implementación del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio. Esta consistió en intercambios técnicos donde se abordaron materias como el trabajo infantil, el teletrabajo, temas de género y medidas adoptadas para enfrentar la pandemia. Además de ello, el Ministerio sigue preocupado de incluir capítulos laborales en las negociaciones de nuevos acuerdos comerciales entre Chile y otros socios, como son la Unión Europea o el EFTA (que incluye a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza).

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

1. Administración de los programas de Empleo



La ejecución presupuestaria de los programas de ProEmpleo en el año 2020 fue de un 98,93%, equivalente a M\$101.630.975.-

A continuación, se presenta un detalle en la ejecución de cada uno de los programas en el año 2020:

1.1. Empleos de Emergencia

a) Programa Inversión en la Comunidad

Tiene como objetivo el financiamiento de obras en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en el uso de mano de obra, contratada al efecto y que presenten un claro beneficio comunitario. Se implementa a través de dos líneas de acción: “Ejecución de proyectos por transferencia directa de recursos” y “Ejecución de proyectos a través de convenios”.

Mediante la línea transferencias, la Subsecretaría del Trabajo encomendó a las Intendencias de Arica y Parinacota, Coquimbo, Valparaíso, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos para financiar la ejecución de este Programa.

En el año 2020, el programa Inversión en la Comunidad tuvo una ejecución de M\$96.255.610, alcanzando un 99,1% de ejecución, y la cobertura efectiva alcanzó los 24.487 beneficiarios/as, de los cuales el 84,1% corresponde a mujeres.

b) Plan de Egreso Programas de empleo

Durante el 2020, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos se realizó el llamado y selección de los beneficiarios de los programas de empleo que optasen a recibir los planes de retiro, la ley creo dos líneas de intervención:

Bono Complementario a la Pensión: Consiste en un pago mensual vitalicio, que complementa las pensiones que recibe la persona, para que alcance un ingreso igual al ingreso mínimo vigente.

Bono de Incentivo al Retiro: Consiste en un aporte monetario a pagar por única vez, a quienes opten por retirarse del Programa Inversión en la Comunidad o del Programa de Mejoramiento Urbano, pero que no están en edad de jubilar.

En diciembre del 2020, una vez evaluadas las postulaciones y revisado el cumplimiento de los requisitos establecidos por Ley, se asignaron los cupos para iniciar los pagos desde enero del 2021 conforme al siguiente resumen:

Plan de Egreso	N°Beneficiarios/as
Complemento a la Pensión	1.906
Incentivo al Retiro	149
TOTAL	2.055

1.2. Fomento a la Empleabilidad

1.2.1. Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario

Este programa tiene como objetivo la capacitación y formación de personas en situación de cesantía, para facilitar el desarrollo de habilidades que permitan su integración laboral, preferentemente en actividades relacionadas con el ecoturismo en Áreas Silvestres Protegidas del Estado, así como en el área agroforestal.

Es ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) en 9 regiones del país durante el año 2020: Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O´Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

El monto asignado por Ley de Presupuestos al Programa correspondiente a la ejecución del año 2020 asciende a M\$2.026.024, con una cobertura efectiva de 1.781 beneficiarios/as, de los cuales 1.614 son mujeres, lo que corresponde al 90,6% del total de participantes a nivel nacional.

1.2.2. Programa Servicios Sociales

El presupuesto final del Programa Servicios Sociales en el año 2020, en ambas líneas de ejecución ascendió a M\$4.251.198.

- **Línea Subsecretaría de Trabajo**

Esta línea tiene como objetivo fomentar la empleabilidad de las personas mediante el desarrollo de proyectos de apoyo social, que impacten directamente en la empleabilidad de éstos, incrementando sus opciones de ingreso a un empleo formal y su permanencia en éste (inserción laboral).

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos al Programa para el año informado ascendieron a un monto de M\$2.206.812.000.- Mediante Resolución Exenta N°531 del 5 de agosto de 2020, se llama a concurso público para el Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo año 2020, y autoriza sus Bases Administrativas, Técnicas y anexos. Con fecha 7 de septiembre de 2020, se adjudican 17 proyectos a 13 instituciones, al 31 de diciembre 2020, la totalidad de los proyectos se encuentran en ejecución, principalmente la etapa de capacitación, la que se ha desarrollado con algunas intermitencias en aquellas regiones/comunas que se encuentran en cuarentena, según el Plan “Paso a Paso”.

Se logró una cobertura efectiva de 1.124 personas, de los cuales el 63,07% corresponde a mujeres.

- **Línea Ministerio de Desarrollo Social y Familia-Subsecretaría de Trabajo**

La implementación de esta línea se enmarca en el Convenio entre el Ministerio de Desarrollo Social y la Subsecretaría del Trabajo, cuyo objeto es la ejecución de programas de empleabilidad, entre ellos el Programa Servicios Sociales. Dicho convenio fue aprobado mediante Decreto Supremo N°06 del Ministerio de Desarrollo Social y tomado Razón por la Contraloría General de la República con fecha 14 de abril 2020 y sus modificaciones.

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos al Programa para el año informado ascendieron a un monto de M\$2.144.386. Mediante Resolución Exenta N°601 del 11 de septiembre 2020, se llamó a concurso público para participar del Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo - Ministerio de Desarrollo Social

y Familia, año 2020, y se aprobaron sus Bases Administrativas, Técnicas y anexos, sin embargo, dicho concurso público se declaró desierto por Resolución Exenta N°692 de 2020 de SUBTRAB, por no presentarse propuestas susceptibles de ser adjudicadas.

En consecuencia, y mediante Resolución Exenta N°710 del 27 de octubre 2020, se llama a concurso público para el Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo - Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2a Convocatoria del año 2020, y autoriza sus Bases Administrativas, Técnicas y anexos, dicho proceso fue finalizado mediante Resolución Exenta N° 794, de 30 de noviembre 2020, que adjudica los fondos concursables del Programa. Se adjudicaron 10 proyectos a 10 instituciones, una cobertura efectiva de 638 personas.

1.2.3. Mejora al Empleo para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales

Este Programa es ejecutado a través de un convenio entre la Fundación de Artesanías de Chile y la Subsecretaría del Trabajo, cuyo objetivo es incrementar y fortalecer las competencias de empleabilidad de los/as artesanos/as, por medio de la capacitación, las competencias de empleabilidad y técnicas del oficio de los y las artesanos/as que participan de éste, y facilitar su posterior inserción al mercado de comercialización de su trabajo.

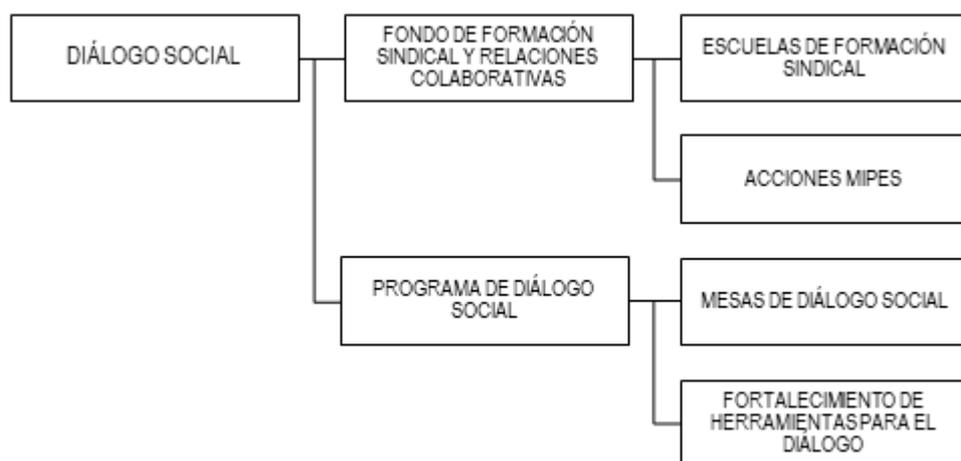
El Programa ejecutó, durante el año 2020, un total de 9 diagnósticos en distintas zonas del país y grupos de artesanos/as, evaluando la pertinencia de ejecución del Programa e identificando en cada uno de ellos las principales problemáticas desde el punto de vista de la comercialización de sus productos en canales formales y apuntando a la estabilidad de sus ingresos. Con estos antecedentes, se ejecutó el Programa en 9 territorios para el componente de Capacitación, y en 5 territorios para el componente de Seguimiento, lo que permitió beneficiar a un total de 202 artesanos/as, de los/as cuales un 97,5% (197) fueron mujeres y sólo un 2,5% (5) correspondió a hombres; con un presupuesto total de M\$195.368. Cabe señalar, que en esta ejecución se permitió la realización de talleres con metodología a distancia, en virtud de las dificultades presentadas por la pandemia, realizándose talleres de manera online y presencial en algunos casos.

Al finalizar el Programa, de 200 artesanos/as egresados/as (de los componentes de capacitación o seguimiento), 166 fueron insertos/as en diferentes plataformas comerciales, equivalente a un 82,2%.

2. Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas

Considerando que uno de los desafíos del Programa de Gobierno es modificar el actual sistema de relaciones laborales, el producto estratégico Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo busca diseñar, implementar, articular, ejecutar y supervisar acciones específicas que contribuyan a la construcción de relaciones laborales modernas, equitativas y justas, al alero de los principios que inspiran el Diálogo Social. El Departamento de Diálogo Social, se rige principalmente por dos formas de financiamiento, por un lado, se financian proyectos por medio del “Fondo de Formación Sindical”, por otro lado, se financian proyectos bajo el marco del “Programa de Diálogo Social”. Ambos tipos de financiamientos cuentan con líneas de ejecución que cumplen con los objetivos establecidos por Ley.

A continuación, se presenta un organigrama que describe a rasgos generales las líneas de ejecución para cada fuente de financiamiento:



2.1. Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC)

A partir de la implementación de la Ley N° 20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, se crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC), administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que tiene como objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y el desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores/as. Mediante este fondo, se financiaron tanto capacitaciones dirigidas a dirigentes sindicales y/o líderes, como actividades enfocadas en micro y pequeñas empresas (MYPES).

Los principales resultados del FFSRLC del año 2020 son los siguientes:

Se capacitó a un total de 2.372 beneficiarios/as, correspondientes a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. De éstos:

- a. 1.699 beneficiarios/as corresponden a las 37 escuelas desarrolladas en el contexto del programa “Escuela de Formación Sindical 2020” (19 escuelas bajo la línea de Líderes Sindicales y 18

escuelas bajo la línea Mujeres Líderes) con una inversión total de M\$ 773.359.

- b. 673 beneficiarios/as corresponden a trabajadores/empleadores MYPES, capacitados en los 14 proyectos ejecutados, con una inversión de M\$148.680.

En total se ejecutaron M\$ 922039, llegando a 2.372 beneficiarios/as dentro del territorio Nacional. A su vez es importante destacar que el año 2020 las clases se ejecutaron por primera vez de manera online lo cual permitió llegar a comunas alejadas de centros urbanos, permitiendo la capacitación de personas que anteriormente no tenían oportunidad de participar de cursos de capacitación por la dificultad de transporte y traslado. Sin duda, el desafío de clases online implicó un aporte a la descentralización no solo a nivel regional, sino que también a nivel comunal.

Adicionalmente, el año 2020 se implementó una nueva metodología de postulación. Se incluyó por primera vez en la formulación del proyecto y por consiguiente en los criterios de evaluación uno denominado “criterios de focalización”. Esto se refiere a que se otorgó puntaje adicional a aquellos proyectos que consideraron incluir dentro de su postulación un objetivo específico y acciones relacionadas a las siguientes temáticas: “enfoque de género”, “enfoque de discapacidad”, “enfoque de migrantes” y/o “enfoque etario”. El o los enfoques propuestos por los oferentes, a diferencia de años anteriores, en donde sólo se proponían medidas aisladas en torno a las temáticas mencionadas, debía incluirse constitutivamente dentro del proyecto, es decir, como parte integral del mismo, debiendo considerarse entre los objetivos específicos el enfoque seleccionado, fundamentando adecuadamente su selección. Esto permitió hacer un mejor seguimiento de los compromisos adquiridos por los oferentes, de las medidas y acciones concretas propuestas y de cómo estas contribuyen en el cumplimiento del objetivo de focalización seleccionado. Se puede decir, que durante el año 2020 todos los proyectos adjudicados consideraron al menos un criterio de focalización dentro de su proyecto. La tabla a continuación muestra el porcentaje de proyectos que incluye cada uno de los enfoques.

Criterio de focalización	%
Enfoque de género	81,8
Enfoque de discapacidad	4,5
Enfoque de migrantes	27,3
Enfoque etario	77,3

Nota: Considerando los proyectos ejecutados bajo la línea de Escuelas de Formación Sindical 2020.

2.2. Programa Diálogo Social

El objetivo de este programa es promover y fortalecer el diálogo social como herramienta esencial para el desarrollo de relaciones laborales a nivel regional y sectorial, promoviendo instancias bipartitas o tripartitas, la articulación de actores, y generando espacios de confianza que permitan avanzar y/o favorecer la construcción de acuerdo con problemáticas laborales comunes.

Durante el año 2020 se realizaron 21 Mesas de Diálogo Social, participando un total de 34 organizaciones sindicales, en 7 regiones del país, con una inversión de M\$ 304974. Cabe destacar que la totalidad de las actividades realizadas fueron en modalidad online.

En cuanto a recuperación de historia, se ejecutó el proyecto de recuperación de historia sindical de FENASINAJ que consistió en la realización de un estudio cualitativo de investigación social, producción de documental, libro y librito para recuperación de la historia sindical de la federación nacional de sindicatos de trabajadores de empresas e interempresas de servicios, de aseo, jardines, ornatos y rellenos sanitarios de Chile (FENASINAJ). Esta ejecución destacó por la realización de diálogos sociales entre alumnos universitarios y los trabajadores asociados a la Federación, lo cual resultó en una experiencia enriquecedora para ambas partes en torno a la puesta en valor sobre la labor que realizan los recolectores de residuos domiciliarios. La inversión de este estudio fue de M\$ 21.944.

En total se ejecutaron un total de 22 proyectos, con un presupuesto de M\$326.919, beneficiando a 35 organizaciones sindicales, dentro del territorio Nacional.

3. Implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil

Durante el periodo 2014 a 2020, se puede reportar que se ha logrado un 52% de ejecución de la Estrategia Nacional.

Es importante mencionar que la Pandemia Covid-19 generó un gran desafío en la implementación de la política pública, ya que se tuvo que readecuar las actividades a fin de mantenerlas, pero con una metodología acorde a las necesidades.

Por este motivo, durante el año 2020 se ejecutaron 146 actividades regionales, todas enmarcadas en los productos asociados a la Estrategia Nacional y se realizaron veinte y dos sesiones de Comité Regionales para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador y dos sesiones de la Comisión Nacional Asesora.

El financiamiento utilizado por las regiones fue de \$4.096.776 para apoyar distintas iniciativas regionales, orientadas a la difusión e información sobre trabajo infantil y trabajo adolescente protegido.

De tal modo que, a continuación, se presentan las principales áreas de acción y actividades realizadas durante el año 2020:

- **Información y conocimiento sobre trabajo infantil:**

Con el objetivo de avanzar en la caracterización territorial del trabajo infantil y sus principales factores asociados a que niños, niñas y adolescentes trabajen, el 12 de junio, por motivo de la Conmemoración del día mundial contra el trabajo infantil se dieron a conocer los resultados del Índice de Vulnerabilidad al Trabajo Infantil. Esta es herramienta estadística por CEPAL y OIT y trabajada en conjunto al Departamento, y permitió que, a través de datos administrativos, identificar el grado de vulnerabilidad de las comunas frente al trabajo infantil. Así se determinó que, de las 345 comunas del país, 81 presentan un índice alto de vulnerabilidad al trabajo infantil, 64 un índice medio y 201 un índice bajo.

Para más antecedentes, visitar: <http://www.noaltrabajoinfantil.cl/wp-content/uploads/2020/07/17-Ficha-Nacional-Chile.pdf>

Junto con lo anterior, para potenciar el desarrollo de más información sobre el trabajo infantil en el país, la política cuenta con un producto orientado a establecer alianzas estratégicas con Unidades Académicas. Por este motivo, durante el año 2020 se realizaron tres convenios de colaboración.

- **Actualización normativa:**

En octubre de 2020 se promulga la Ley 21.271 que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo. Esta ley establece y actualiza conceptos claves sobre trabajo infantil y trabajo adolescente protegido, aumenta los requisitos de contratación de adolescentes con edad para trabajar a fin de velar por los derechos de esta protección y adecúa el sistema de multas y sanciones, dividiendo en: multas por incumplimiento a los requisitos administrativos, multas por contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar y multas por contratación de adolescentes con edad para trabajar realicen trabajos considerados como peligrosos.

La Ley 21.271 también hace alusión a la actualización del Reglamento que establece el listado de trabajos peligrosos y, por ende, las actividades prohibidas para niños, niñas y adolescentes. En este sentido, durante el año 2020 se avanzó en la construcción del Reglamento el cual entrará en vigor el 1ro de junio del 2021.

- **Actividades de difusión:**

Para avanzar en la erradicación del trabajo infantil y protección de los adolescentes que trabajan es fundamental las actividades de difusión e información sobre la temática, es por lo que se puede

reportar que durante el año 2020 la realización de las siguientes actividades:

- 39 capacitaciones y charlas, de las que se destacan a Carabineros, Comité Regional, instituciones públicas y privadas.
- 12 webinar sobre trabajo infantil destinados a distintos públicos y actores relevantes.
- 65 acciones y actividades de difusión de la política pública, mediante RRSS, visitas de autoridades a ferias, entrega de material, entre otros.
- Difusión de Campaña Nacional mediante RRSS #ChileSinTrabajoInfantil.
- Participación en instancias nacionales como es el: Plan Nacional de Niñez y Adolescencia de la Subsecretaría de la Niñez y Mesa Intersectorial sobre trata de personas de la Subsecretaria del Interior.
- Participación en instancias internacionales como: Iniciativa Regional, América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil: reuniones mensuales (12), reunión anual (1), Alianza 8.7, y reporte de las acciones realizadas sobre peores formas de trabajo infantil mediante el Informe de EE. UU.

4. Sistema de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es una política pública establecida mediante la Ley N°20.267 del año 2008. Se crea así la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, servicio público, funcionalmente descentralizado, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la Ley N°18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

El Sistema está integrado por tres componentes principales: ChileValora, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

En el ámbito de la Certificación ^[1], donde nuestra misión y lo que nos mandata la ley es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas. Al cierre del año 2020, el total de personas evaluadas asciende a 145.897 y 135.206 certificadas, esto significa que, durante la pandemia, aumentó un 9% los/as trabajadores/as evaluadas y en un 8% las personas certificadas al cierre del año 2020, en comparación al cierre del año 2019.

Del total de personas beneficiadas con esta política pública en el año 2020, 41% son mujeres, aun cuando el aumento respecto al 2019 es del 17%, queremos y buscamos que más mujeres puedan certificarse, lo que nos incentiva a trabajar y a generar más espacios para que las más afectadas durante este periodo de crisis, puedan ser reconocidas en sus competencias laborales por el Estado.

En su proceso de digitalización y mejor servicio a sus usuarios, ChileValora trabajó durante el 2020 e implementó este año, el Portal de Registro de Certificaciones, que pone a disposición de las personas, de forma simple y rápida, información de los procesos de certificación de competencias laborales realizados durante su vida laboral.

A través de nuestro sitio web, los usuarios pueden descargar un diploma de certificación, de carácter informativo, que demuestra el proceso realizado exitosamente en uno de los Centros de Evaluación y Certificación acreditados por nuestra institución, reconociendo, a nombre del Estado, que sabe hacer bien su trabajo.

Este documento puede ser descargado, guardado y compartido en la red social LinkedIn, usando cualquier dispositivo, ya sea en un celular, computador o tablet.

En el avance de los Proyectos de Competencias Laborales, durante el año 2020, las acciones ejecutadas por ChileValora, pese al contexto sanitario, permitieron acreditar en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales un total 31 nuevos perfiles y actualizar otros 3, esto en cuatro sectores productivos: Minería Metálica, Construcción, Educación y Suministro de Gas, Electricidad y Agua, al cierre del mes de diciembre, el Catálogo Nacional de Competencias Laborales contaba con un total de 944 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

Cada perfil ocupacional o estándar de competencias, señala las competencias necesarias para desarrollar una labor, describiendo los conocimientos, habilidades y aptitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio; siendo la base para evaluar y certificar a los/as trabajadores/as.

Además de los 34 perfiles ocupacionales que se sumaron al Catálogo de Competencias, ChileValora pudo adicionalmente ejecutar, durante el último trimestre del 2020, cuatro proyectos de competencias laborales, iniciativas que dieron origen a 21 nuevos perfiles, los cuales deberán ser incorporados al Catálogo Nacional de Competencias durante el primer cuatrimestre del presente 2021.

Esos estándares de competencias fueron levantados gracias al apoyo y colaboración de los expertos técnicos que trabajaron con los OSCL Minero, Portuario, Asistencia Social y al nuevo OSCL Automotriz.

Cabe señalar que, además del levantamiento de perfiles, se centró en plasmar la metodología de trabajo de ChileValora en un documento ampliamente compartido, con el objetivo de sistematizar la experiencia adquirida durante más de una década de trabajo y, sobre todo, enfrentar el

gran desafío de alinear el proceso de estandarización de competencias, desde el levantamiento de información, la estructuración y clasificación del estándar de competencias, en base a los descriptores del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional - MCTP.

A través de esta propuesta metodológica, ChileValora pretende entregar lineamientos técnicos y estratégicos, así como orientaciones claves para el levantamiento de información y construcción de los estándares de competencias, requeridos por los principales sectores productivos de Chile.

Con este manual, se marca un hito en el desarrollo de ChileValora, que hoy, más que nunca, se pone al servicio de sistema de formación continua, entregando no solo una propuesta de uso del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional para el proceso de estandarización de competencias, sino que, proveyendo también de planes formativos y rutas formativo - laborales, que permiten direccionar las acciones de formación y capacitación, aportando al mejoramiento de la empleabilidad e inserción en el mundo del trabajo de las personas.

Gran parte del trabajo en un proyecto de competencias, se desarrolla en Mesas técnicas, donde se recogen las visiones de los distintos actores del sector productivo en cuestión, debido a la pandemia, ChileValora adaptó su trabajo en Mesas técnicas virtuales, lo que permitió agilizar la convocatoria de los representantes y expertos del mundo del trabajo, es así como se han desarrollado los proyectos de competencias del sector Automotriz, Minero, de Servicio Social, Portuario y del sector energético

En el ámbito de Centros y Evaluadores, entre enero y diciembre del 2020, el número de Centros acreditados fue de 31, alcanzando una cobertura en 16 de los 21 sectores (76.2%), y en 38 de los 49 subsectores (77,6%). Respecto de los evaluadores, durante el año 2020, se habilitaron 48 nuevos evaluadores, lo que, en definitiva, hace que el Sistema cuente con 1.275 evaluadores habilitados.

Para mantener activos tanto la provisión de centros como la habilitación de evaluadores durante el inicio y desarrollo de la pandemia, ChileValora adaptó las condiciones de evaluación de centros y de formación de evaluadores. Así es que el curso de formación de evaluadores que se imparte mensualmente fue dictado de manera remota, dando la posibilidad al Sistema de seguir contando con los evaluadores que se requieren para el desarrollo de los procesos de evaluación.

Así mismo, se mantuvo la convocatoria anual de Centros de Evaluación para que las entidades interesadas postularan. Todo el proceso fue realizado de manera remota logrando mantener el Sistema activo y proveyendo de nuevos centros para ir cubriendo las demandas del Sistema.

Los procesos de evaluación y las actividades regulares de supervisión sobre los Centros de Evaluación y Certificación fueron adaptadas de manera tal que se pudiera ir ajustando las acciones necesarias para mantener los procesos de evaluación que estaban en curso, así como aquellos que habían sido planificados.

Desde el punto de vista geográfico, ChileValora cuenta con una cobertura nacional, lo que significa que cualquier Centro puede evaluar y certificar en todo el territorio nacional. Ahora bien, en este periodo, la cobertura en regiones llegó a un 50% de las regiones del país (8), que cuentan con un Centro de Evaluación y Certificación.

En la Articulación con la Formación Técnico Profesional, durante el período se profundizó en una estrategia de trabajo que avance en el desarrollo de mecanismos de integración entre el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y la Formación Técnica Profesional.

En función de esto, uno de los principales focos ha sido brindar apoyo técnico a los Centros de Formación Técnica, con el objetivo de difundir el Sistema y el uso de los productos como insumo relevante. Persiguiendo la integración entre el mundo del aprendizaje formal y el laboral. Para esto, se realizaron una serie de acciones con instituciones de distintas regiones, con las que se analizaron detalladamente los perfiles de ChileValora para identificar cuáles de ellos pueden ser reconocidos por las instituciones. Como resultado de este trabajo en diciembre de 2020 finalizamos con 72 perfiles ocupacionales en 32 carreras que reconocerán las certificaciones, en 9 Centros de Formación Técnica en 8 regiones del país.

Estos resultados fueron producto de un intenso trabajo colaborativo con la División de Educación Superior Técnico Profesional de la Subsecretaría de Educación Superior del MINEDUC. Junto a ellos, participamos del Consejo Asesor para la Formación Técnico-Profesional, donde, en diciembre del 2020 se entregó la Estrategia Nacional para la Formación Técnico Profesional.

El reconocimiento del certificado de competencias por parte de la formación técnica profesional significa que una persona que cuenta con un certificado de ChileValora, por ahora en estos 72 perfiles, puede acercarse a una de las 9 instituciones para que le reconozcan este certificado y de esta manera poder estudiar en dicha institución.

De esta manera ChileValora ha facilitado que se reconozca la experiencia previa de las personas para que no deban volver a cursar aquello que ya les fue reconocido mediante el certificado de competencias.

Respecto de la Articulación con Instituciones y Políticas Públicas, es esencial para ampliar el alcance de la certificación, no solo a sectores productivos prioritarios para el país, sino que también, a sectores que están llamados a fortalecerse para dignificar la labor de quienes trabajan en ellos, como también de quienes reciben sus servicios. Para ello, se desplegó una agenda especial de trabajo, focalizando nuestro actuar en la inclusión de personas en situación de discapacidad, en el fortalecimiento de la certificación de mujeres y la intermediación laboral de personas migrantes. Las certificaciones en poblaciones específicas durante el período fueron 8.247 personas; mujeres 5.453; migrantes 1.055; cesantes 1.129 y discapacitados 610 personas.

En este sentido, somos parte de la Ley 21.275, que promueve la inclusión de personas en situación de discapacidad, al exigir a las empresas, que posean más de 100 trabajadores, que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con Recursos Humanos, deberá contar

con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos, los trabajadores que cuenten con una certificación otorgada por ChileValora. Siguiendo la línea de fortalecimiento a la inclusión de personas en situación de discapacidad, también somos parte del proyecto de “Pacto de Productividad”, iniciativa impulsada por el BID y Fundación Descúbreme, la cual plantea un nuevo modelo de inclusión laboral efectiva.

Durante el año 2020, nos sumamos a colaborar con la Mesa 4 del Programa Presidencial “Compromiso País”, en el proyecto “Sistema de Capacitación y Formación para personas que trabajan en residencias de protección de SENAME”, liderada por la nueva institucionalidad de “Nuevos Futuros”, iniciativa orientada a generar políticas distintas en casas de acogida para nuestros niños, niñas y adolescentes.

Además, y con visibilizar las inequidades que afectan a las mujeres trabajadoras de casa particular, junto a SENCE durante el año 2020 se licitaron 300 cupos para que ellas puedan realizar procesos de evaluación y certificación sin costo.

ChileValora al ser parte de la “Mesa + Capital humano del Ministerio de Energía”, liderada por el biministro Juan Carlos Jobet, donde se monitorean los logros del compromiso de la Ruta Energética 2018-2022, siendo un eje de acción la formación de capital humano impulsando la certificación de competencias de al menos 3.000 personas. Durante este período se certificaron 2.043 personas.

Uno de los sectores que se ha visto fuertemente impactado durante esta pandemia es el turismo, por lo tanto, el trabajo continuo que hemos desarrollado en la mesa de capital humano del sector cobra especial sentido poniendo énfasis en la certificación de Guías de Turismos, junto con seguir trabajando de la mano con la Subsecretaría de Turismo y SERNATUR en el poblamiento de su marco de cualificaciones, los que nos llevará a desarrollar un proyecto de competencias para actualizar sus perfiles ocupacionales durante 2021.

Junto a la ministra de Transportes y Telecomunicaciones, Gloria Hutt, se desarrolló importantes líneas de trabajo, particularmente, que la certificación de competencias laborales ingresara en las bases de licitación del Transporte Público Metropolitano 2020. Esto significa que, quienes se adjudiquen el servicio de transporte público deberán cumplir con una cuota de personal certificado en perfiles ocupacionales del catálogo de ChileValora, que será gradual, desde un 20% al término del segundo año de operación, hasta un 80% al término del sexto año.

En relación a los Organismos sectoriales, durante el período se definió como uno de sus ejes principales el fortalecimiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL).

Para cumplir este objetivo, a inicios del 2020, fueron convocados 8 importantes sectores productivos; Minería y Metalmeccánico, Construcción, Turismo, Portuario, Logística y Transporte, Energía, y Comercio (Retail y Supermercados) a una serie de conversatorios con la finalidad de realizar un

diagnóstico para promover acciones que contribuyan a robustecer estas instancias de diálogo social tripartito, considerando las particularidades de cada sector.

En este diagnóstico, pudimos evidenciar que se requiere un rol más activo y convocante por parte de ChileValora, dado que, tal como lo expresaron los sectores, el rol articulador de ChileValora en el diálogo social tripartito es indispensable para avanzar más rápido y cubrir las crecientes necesidades de los diferentes sectores.

En cuanto a Colaboración Internacional con países y entidades internacionales, durante los últimos años, ChileValora se ha ido transformando en un referente internacional, especialmente en Latinoamérica, prestando asistencia técnica para la instalación y/o el fortalecimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales y para liderar iniciativas de carácter internacional con directo impacto en la ciudadanía de los países involucrados.

En cuanto a esto, en diciembre del 2020 se realizó la Cumbre de la Alianza del Pacífico, ocasión donde se firmó la declaración de presidentes en donde se incorpora el mandato de diseñar los mecanismos operativos para avanzar en la homologación de competencias laborales de los países miembros.

Continuando en el ámbito de los asuntos internacionales, Eurosocial, dio a conocer el informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permita homologar los sistemas de certificación de los países de la Alianza del Pacífico.

Esta posición de referencia de ChileValora fue valorada por nuestra Cancillería a través de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), entregando el apoyo financiero con recursos de cooperación Sur-Sur, para desarrollar iniciativas de cooperación con Paraguay, Ecuador, Perú, El Salvador, Guatemala y Honduras.

Nuestros asuntos internacionales, durante este período de pandemia, se han sostenido sobre la base de sólidas relaciones y a la búsqueda permanente de oportunidades de fortalecimiento institucional. Se participo en instancias de formación virtual impartidas por OIT/CINTERFOR, en las que se abordaron temáticas como, marcos de cualificaciones, seguridad y salud en el trabajo y evaluación de competencias laborales.

En lo relativo a los nuevos desafíos de la política sobre migrantes, ChileValora firmó un nuevo acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones - OIM - el cual busca fomentar la certificación de migrantes. La experiencia adquirida en el trabajo junto a OIM ha sido destacada en distintos foros internacionales y se ubica como una experiencia de referencia al momento de orientar a los países en políticas públicas para la inclusión socioeconómica de la población migrante. En el Proceso de Quito, ChileValora acompañó al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en las reuniones de esta agrupación de países y expuso en detalle el trabajo en esta materia.

En lo relativo a Regionalización de ChileValora, uno de los nuevos lineamientos que ha incorporado este servicio, es poder ampliar el alcance de la certificación de competencias laborales en las regiones de nuestro país.

Durante el período se logró una serie de acuerdos para comenzar una estrategia de regionalización a partir de marzo de 2020. Con esto, se buscó elaborar una agenda de trabajo para potenciar la certificación, una estrategia comunicacional para ampliar el conocimiento del Sistema y potenciar la articulación con instituciones de formación técnica. Lo anterior, al objeto de facilitar el desarrollo de las personas y fortalecer su empleabilidad, impulsando el reconocimiento de aprendizajes previos a, las salidas intermedias y el diseño curricular acorde a las necesidades sectoriales y regionales.

Para lograr estos objetivos, ChileValora contrató 3 profesionales durante el primer trimestre del 2020, quienes son responsables de avanzar en la instalación del Sistema y particularmente en la promoción de la certificación en aquellos sectores productivos que son prioritarios para cada región. Las regiones consideradas en una primera etapa fueron Antofagasta, Biobío y Los Lagos.

En el ámbito de Estudios y Prospección del mercado laboral, ChileValora el 2020 continuó buscando levantar y actualizar estándares más pertinentes que respondan a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a causa de las nuevas tecnologías y la automatización, entre muchos otros aspectos. Dada la relevancia de esta materia, el equipo de prospección, en octubre del 2020, fue traspasado a la Subsecretaría del Trabajo, para continuar desde ahí con esta tarea, estructurándose como el Departamento de Prospección Laboral de dicha institución.

En el mes de octubre fue el lanzamiento de la plataforma “Destino Empleo” (destinoempleo.cl), portal digital que, a través de consolidación de diversas fuentes de datos y haciendo uso de herramientas de big data e inteligencia artificial, genera indicadores del mundo laboral a lo largo del país, detallando las principales ocupaciones y sectores económicos que lo describen.

En el desarrollo de esta herramienta participaron el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, junto con Fundación Telefónica Movistar, el Banco Interamericano de Desarrollo y ChileValora.

Esta iniciativa proporciona un panorama acerca de cuáles son los sectores productivos que más demandan empleo a nivel nacional y regional, las ocupaciones que concentran la demanda y sus conocimientos, además de la oferta de capacitación y certificación disponible para esos puestos de trabajo y en forma adicional, la oferta de empleos asociada a ellos.

Dentro de los indicadores disponibles en la plataforma se encuentran las ocupaciones más demandadas por el mercado laboral, los sectores con mayor número de trabajadores, además de la información de participación femenina y el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido. Lo anterior, a nivel sectorial y regional. Además, la plataforma permite buscar diversas ocupaciones y para un conjunto seleccionado de ellas, se puede revisar cada tres meses cuál ha sido su demanda en cuatro bolsas de empleo online del

país (Bolsa Nacional de Empleo, Chiletrabajos, Laborum.com y Trabajando.com), con foco en puestos de trabajo que se relacionan con el mundo digital, para los que además se puede conocer cuáles son los conocimientos solicitados.

Destino Empleo surgió para que las personas en edad de trabajar puedan tomar decisiones informadas sobre qué caminos seguir para tener mejores oportunidades, en especial a quienes han sido afectados por la cesantía y que necesitan reinsertarse o reinventarse laboralmente.

Si bien esta iniciativa fue traspasada a la Subsecretaría del Trabajo, el interés de ChileValora en la prospección del mercado laboral continúa, puesto que, es un elemento fundamental para conocer las tendencias del trabajo del mañana, y así adelantarse para construir estándares laborales propios del siglo XXI, por lo que, en acuerdo con la Subsecretaría del Trabajo, ChileValora participará de una nueva instancia, que ejecute un sistema integrado de prospección laboral.

En cuanto estudios, durante el período se elaboraron y desarrollaron los siguientes 1) estudio de satisfacción de los beneficiarios del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales y 2) estudio de Percepción de valor de la Certificación para empleadores, adicionalmente se ejecutó un tercer estudio de carácter prospectivo, ejecutado por un economista especialista en el desarrollo de modelos predictivos, cuyo propósito fue es desarrollar uno o más modelos destinados a proyectar la generación de puestos de trabajo en dos sectores específicos: construcción y agricultura.

1 Los procesos de evaluación y certificación, según lo establecido en la ley, son financiados principalmente por los privados o a través de SENCE y su programa de evaluación y certificación. Es a través de esta última línea en la que se pueden orientar los recursos de financiamiento a públicos objetivos específicos. Tanto el monto como la temporalidad de la ejecución de dichos recursos son definidos por SENCE año a año. En promedio se realizan dos licitaciones públicas convocando a los Centros de Evaluación y Certificación de ChileValora a desarrollar procesos en base a la demanda levantada previamente.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

1. Administración de los Programas de ProEmpleo

Para el programa ProEmpleo, los desafíos planteados para el año 2021, estarán centrados en continuar mejorando la gestión administrativa, la eficiencia y eficacia de sus procesos.

En particular, se pueden mencionar los siguientes desafíos:

- Mejorar la empleabilidad de las personas vulnerables a través de la capacitación e Inserción laboral, con énfasis en los programas ligados a la Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario:
- Respecto al Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario, ejecutado por CONAF, durante la ejecución año 2021 se ampliarán las regiones y por ende comunas de focalización, lo que permitirá una mayor demanda de eventuales participantes y a su vez, de empresas o instituciones que requieran mano de obra, con el fin de mejorar las posibilidades de una salida laboral dependiente o independiente a los/las participantes, una vez egresados/as del Programa.
- A su vez, CONAF incorporará a modo de Plan piloto, la capacitación en oficios relacionados al quehacer de dicha institución, entregando conocimientos técnicos en áreas tales como: Brigadista, Viverista y Guardaparque. CONAF se encuentra afinando dicha propuesta considerando el perfil de participantes del Programa (personas pertenecientes al Subsistema Seguridades y Oportunidades, mayores de 18 años y mayoritariamente mujeres) y en virtud del contexto sanitario que permita desarrollar los oficios con un enfoque teórico/practico, que familiarice al futuro/a trabajador/a con fuentes potenciales de empleo.
- En cuanto al Programa Inversión en la Comunidad, generaremos la refocalización de los recursos, la idea es capacitar a nuestros beneficiarios en aquellos oficios requeridos por diversas instituciones (gremios), para lograr reinsertarlos en empleos de mejor calidad, sobre todo en las personas más jóvenes del Programa a quienes debemos acompañar en el proceso, otorgándoles las herramientas necesarias para un desarrollo laboral y profesional más integral. En cuanto a los adultos mayores, a finales del año 2018 comenzamos a realizar todas gestiones para implementar en el año 2019, un plan de egreso del Programa, velando siempre por la dignidad de nuestros trabajadores.
- Respecto del Programa Servicios Sociales, se está trabajando continuamente en mejorar la difusión de los concursos, con el fin

de permitir que nuevas instituciones puedan postular; es así como se han realizado distintas estrategias comunicacionales a través de redes sociales de ProEmpleo, como por medio de jornadas informativas y conferencias masivas (webinar) en las cuales se entregan los principales lineamientos del Programa, así como “tips” para la elaboración de proyectos, con lo que se ha logrado minimizar la cantidad de proyectos declarados “inadmisibles” o “fuera de Bases”. Esta instancia también nos ha servido como retroalimentación para la mejora permanente de las bases de licitación.

- Fortalecer y facilitar el proceso de rendición de cuentas en tiempo y forma de todos los programas que administra ProEmpleo, por medio de las mejoras a la plataforma electrónica disponible para ello.

2. Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas

Los programas asociados a este producto estratégico se enmarcan en el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8 de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, “transformar nuestro mundo”, comprometidos el 2015 por los países miembros de las Naciones Unidas, entre ellos, el estado de Chile.

El objetivo estratégico N°8 señala: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

El diálogo social, cobra sentido en la mayoría de las metas ligadas al cumplimiento de este objetivo estratégico. Es un tópico transversal, ya que por medio del diálogo social se levantan las temáticas medulares que aquejan a los/as trabajadores/as, y que serán los lineamientos para forjar un trabajo pleno, productivo y decente para todos y todas en el futuro. Desde el diálogo social, nace la mejora en la calidad del trabajo, así como también, se mejora la viabilidad de las empresas propiciando un clima laboral estable y democrático.

Para el 2021, esperamos seguir fortaleciendo los mecanismos de diálogo social, potenciando las Escuelas de Liderazgo Sindical, Mujeres Líderes y Cursos de MYPES, en lo relativo al Fondo de Formación Sindical; y las Mesas de Diálogo Social y Recuperación de Historia Sindical, en lo relacionado al Programa de Diálogo Social. Como desafío 2021 se incorporará en las “Escuelas de Formación Sindical” módulos electivos referidos a la contingencia nacional como por ejemplo: Revolución 4.0, Cambio climático y Educación cívica, esto con la finalidad de capacitar a trabajadores y dirigentes sindicales en torno a temáticas relevantes para el desarrollo del país. Así como, se incorporará en la malla curricular de cursos MYPES un módulo relacionado a iniciativa Gubernamentales en apoyo a las micro y pequeñas empresas producto de la pandemia, con el objetivo de orientarlos en el acceso a

financiamientos y otros tipos de apoyos disponibles para los emprendedores en el actual tiempo de crisis.

3. Implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil

Con la entrada en vigor de la Ley 21.271 que adecua el Código del Trabajo en materia de niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo, se realizará lo siguiente:

- Generar capacitación a inspectores de la Dirección del Trabajo sobre Ley 21.271 que adecua el Código del Trabajo en materia de niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo.
- Generar capacitaciones a regiones sobre trabajo infantil y entrada en vigor de la Ley 21.271 que adecua el Código del Trabajo en materia de niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo.
- Actualización del Reglamento que determina el listado de trabajos peligrosos por su condición y naturaleza para niños, niñas y adolescentes.
- Generar acciones de sensibilización y difusión sobre la importancia de erradicar el trabajo infantil en el país a través de webinar/ seminarios, difusión de material sobre trabajo infantil, difusión de contenido digital.
- Difusión de campaña comunicacional #Chilesintrabajoinfantil por RRSS.
- Ejecutar Hoja de Ruta 2019-2021 como País Pionero de la Alianza 8.7.

4. Intermediación Laboral (Departamento de Prospección Laboral y Bolsa Nacional de Empleo)

Respecto de la Intermediación Laboral, se alza como gran eje la implementación y masividad del Sistema de Oportunidades Laborales, pasando de una fase piloto a una etapa regular que cada vez vaya sumando más Ministerios e Instituciones, tanto públicas como privadas.

Asimismo, se vislumbra como desafío la consolidación del visor web del Sistema, junto a los informes preparados por el área de Prospección Laboral, en miras a una mejor gestión de las oportunidades de empleo con foco local.

Por otra parte, se seguirá desarrollando el plan estratégico referente a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), con las siguientes actividades:

Generación de plataforma “Mujeres a la Obra”.

Integración con otros servicios del Sector Público (Servicio Civil, Portal de Empleos Públicos, y SII).

Integración con el libro de Obra Digital (LOD) del Ministerio de Obras Públicas, para el registro automático de empresas y publicación de ofertas laborales en la BNE a través de API. Es el punto inicial para crear un canal directo para publicar toda la oferta de empleo vinculada a la obra pública de Chile.

Desarrollo de servicios web de información con la AFC y ChileValora.

Implementación del modelo GSL del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como portal para funcionarios del Estado.

Creación y gestión de micrositiOS BNE para las OMIL, de forma de que cada Municipio tenga imagen propia en el portal.

Continuidad de Ferias virtuales y presenciales.

Modelo experimental de reinserción laboral por recolocación directa de trabajadores desvinculados entre empresas que comparten un mismo micro mercado laboral, a través de empresas adscritas a las Cajas de Compensación.

5. Ámbito Internacional

Atendido que los efectos de la pandemia en el movimiento de personas persistirán durante el 2021, será necesario seguir explorando nuevas posibilidades de efectuar intercambio de experiencias, cooperación internacional y en definitiva las relaciones diplomáticas, que sean tan efectivas como las tradicionales no virtuales. En lo que dice relación con las normas internacionales del trabajo, la ratificación del Protocolo 29 trae consigo dos desafíos concretos: su incorporación en el ordenamiento jurídico nacional y el desarrollo de un plan de acción nacional para su implementación, en base al diálogo social tripartito.

En lo que dice relación con las relaciones bilaterales, la exitosa experiencia con EE.UU. plantea al menos los siguientes desafíos: primero, profundizar la cooperación con ese país, diversificando las áreas técnicas abordadas, prefiriendo aquellas que tengan impactos concretos, realizables y cuantificables, y segundo, replicar esta valiosa experiencia con otros socios comerciales. Finalmente, en el área de la sostenibilidad ambiental, está el desafío de seguir trabajando en materia de transición justa y empleos verdes, codo a codo con los inversionistas involucrados.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	36
.Anexo 2: Recursos Humanos	41
.Anexo 3: Recursos Financieros	52
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020	61
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	64
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2019-2020)	65
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	65
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2020	66
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 -2020	69
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2020	72
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2022	76
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020	86
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020	89

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°1 del 30 de Mayo de 1967.

Misión Institucional

La Subsecretaría del Trabajo tiene por misión y objetivo principal generar políticas públicas orientadas a promover la creación de empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores y, en general, favorecer una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar.

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 Nacional 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 la salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
6	Reformar y mejorar el Sistema de Pensiones, 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	Promover la empleabilidad formal, desarrollando políticas públicas y gestionando programas para la inserción y movilidad laboral, considerando la inclusión de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.
2	Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, con políticas de difusión y fiscalización de la normativa aplicable.
3	Promover el diálogo social, fortaleciendo la institucionalidad y generando instancias de participación de entidades representativas de empleadores y trabajadores, con miras a la generación de políticas públicas que impulsen un mercado laboral más inclusivo y formalizado.
4	Fortalecer la institucionalidad, adecuando la normativa orgánica y funcional, y de sus instituciones a fin de cumplir con objetivos estratégicos ministeriales.

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Administración de los programas de Empleo.	La Subsecretaría a través de transferencias de fondos, desarrolla dos líneas de trabajo: Empleos de emergencia y fomento a la empleabilidad, mediante capacitación e inserción laboral para personas cesantes y en situación de vulnerabilidad.	1, 2
2	Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.	Coordinación, ejecución y evaluación de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.	2, 3
3	Implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil.	Implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil, Protección del Adolescente Trabajador e implementación del Observatorio de Trabajo Infantil. Participación en organismos internacionales relacionados con el objetivo de Erradicación del Trabajo Infantil.	2
4	Mecanismos de coordinación sectorial e intersectorial	Planificación y coordinación de planes y acciones con servicios relacionados, velando por la sustentabilidad operativa de la institucionalidad, considerando criterios de inclusión y el cumplimiento de los objetivos estratégicos ministeriales.	1, 3, 4

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Trabajadoras y trabajadores.	9.030.000
2	Funcionarios y funcionarias de la administración central y descentralizada del Estado.	961.000
3	Autoridades gubernamentales, parlamentarias y parlamentarios.	430

Nro.	Descripción	Cantidad
4	Organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de empresarios y empresarias; organismos internacionales; organizaciones de la sociedad civil.	236.000

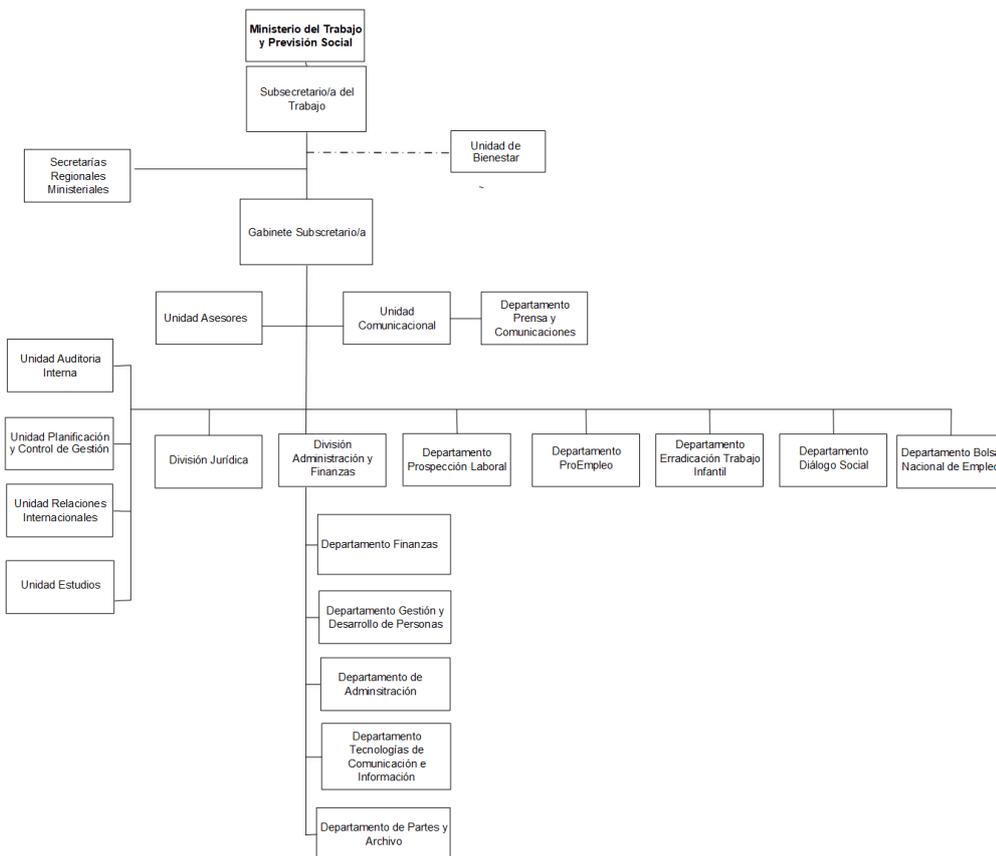
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

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

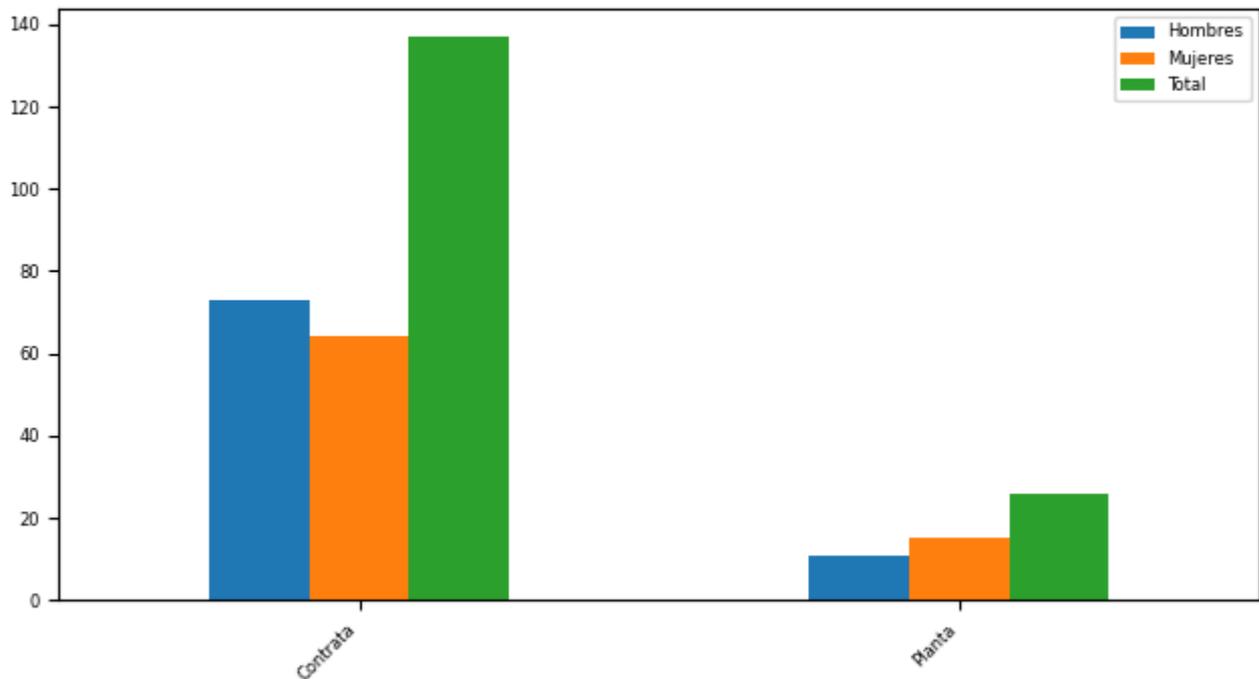


c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del Trabajo	Fernando Arab Verdugo
Jefe de Gabinete del Subsecretario del Trabajo	Gustavo Rosende Salazar
Seremi Región de Arica y Parinacota	Juan Manuel Carrasco Barra
Seremi Región de Tarapacá	Cibel Jiménez Vergara
Seremi Región de Antofagasta	Álvaro Le Blanc Tapia
Seremi Región de Atacama	Carlos Leal Varas
Seremi Región de Coquimbo	Matías Villalobos Bottinelli
Seremi Región de Valparaíso	María Violeta Silva Cajas
Seremi Región Metropolitana	Denisse Madrid Larroza
Seremi Región de O'Higgins	Federico Iglesias Muñoz
Seremi Región de Maule	Ana Ponce Rojas
Seremi Región de Biobío	Sintia Leyton Aedo
Seremi Región de Ñuble	Yennifer Ferrada Canto
Seremi Región de Araucanía	Patricio Sáenz Cofré
Seremi Región de Los Ríos	Hugo Ortíz de Filippi
Seremi Región de Los Lagos	Fernando Gebhard Vásquez
Seremi Región de Aysén	Andrea Ponce Olivares
Seremi Región de Magallanes	Victoria Cortés Schiattino

Anexo 2: Recursos Humanos

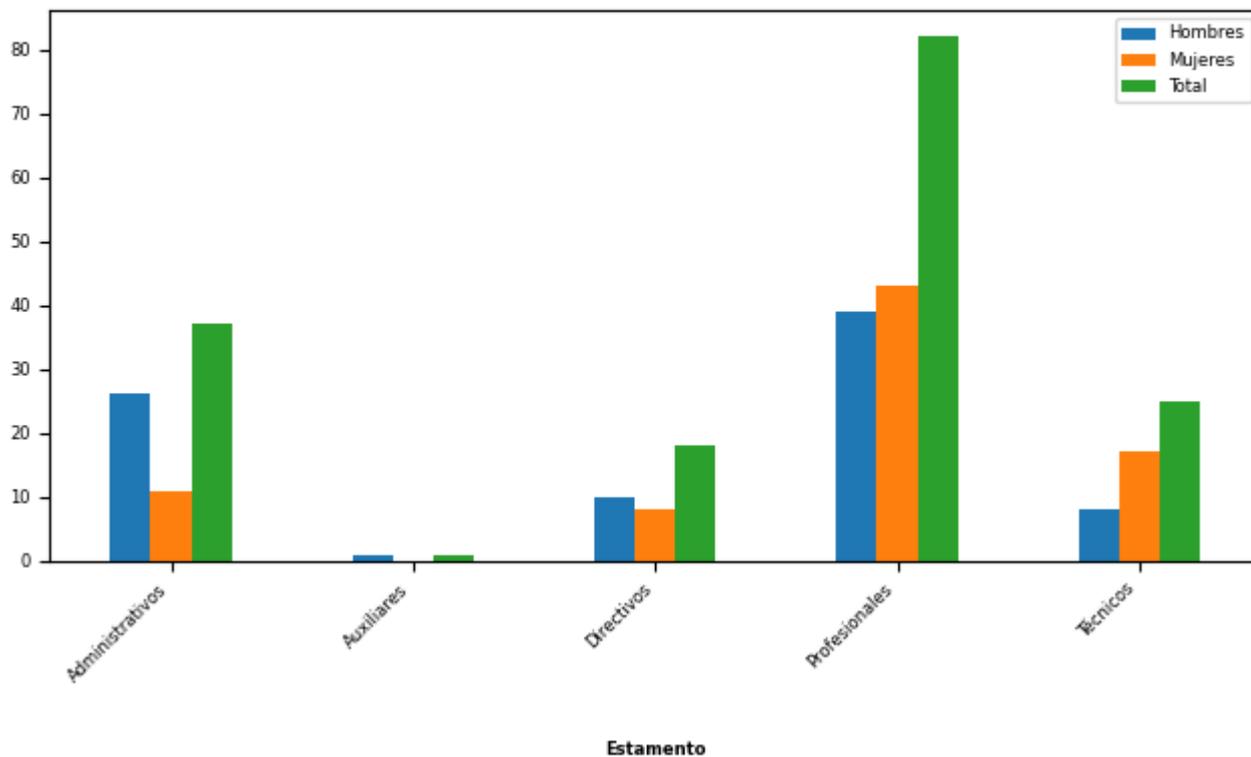
Dotación efectiva año 2020, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Tipo Contrato

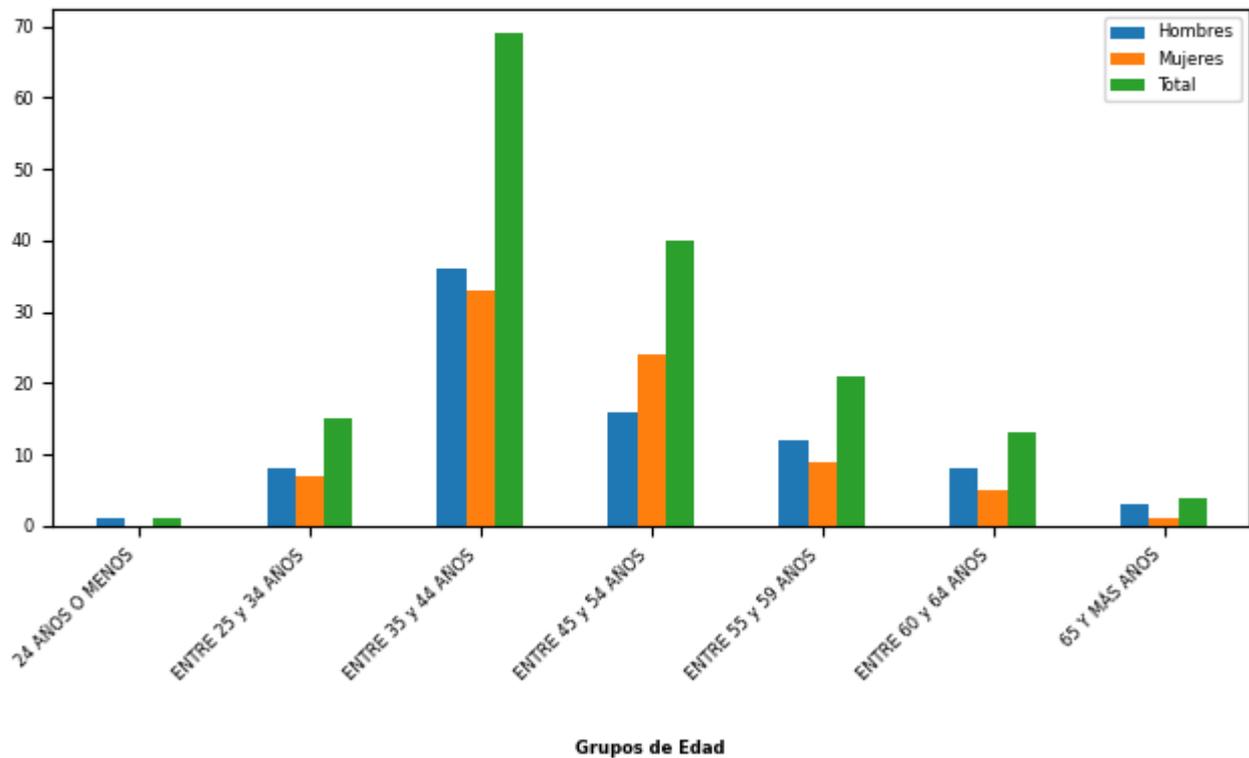
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrata	64	81,01	73	86,9	137	84,05
Planta	15	18,99	11	13,1	26	15,95
Total	79		84		163	
Porcentaje	48,47		51,53			

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



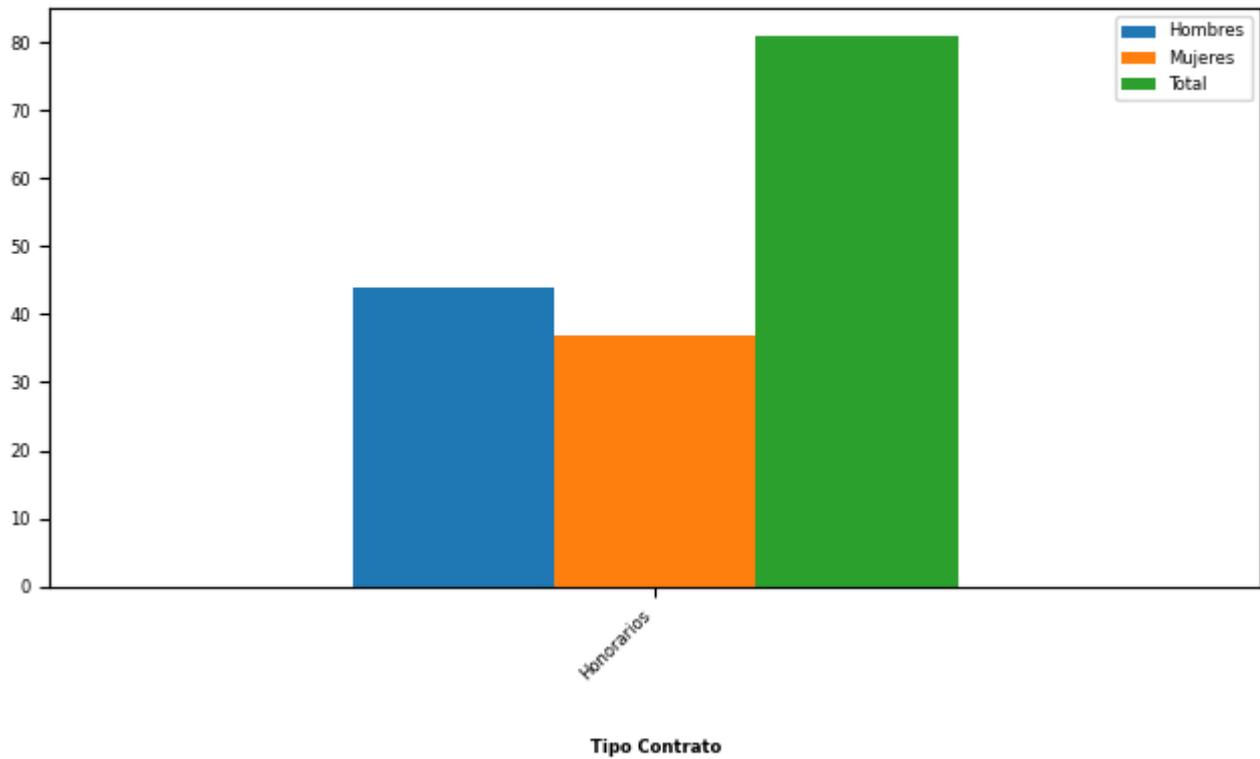
Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	11	13,92	26	30,95	37	22,7
Auxiliares	0	0	1	1,19	1	0,61
Directivos	8	10,13	10	11,9	18	11,04
Profesionales	43	54,43	39	46,43	82	50,31
Técnicos	17	21,52	8	9,52	25	15,34
Total	79		84		163	
Porcentaje	48,47		51,53			

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



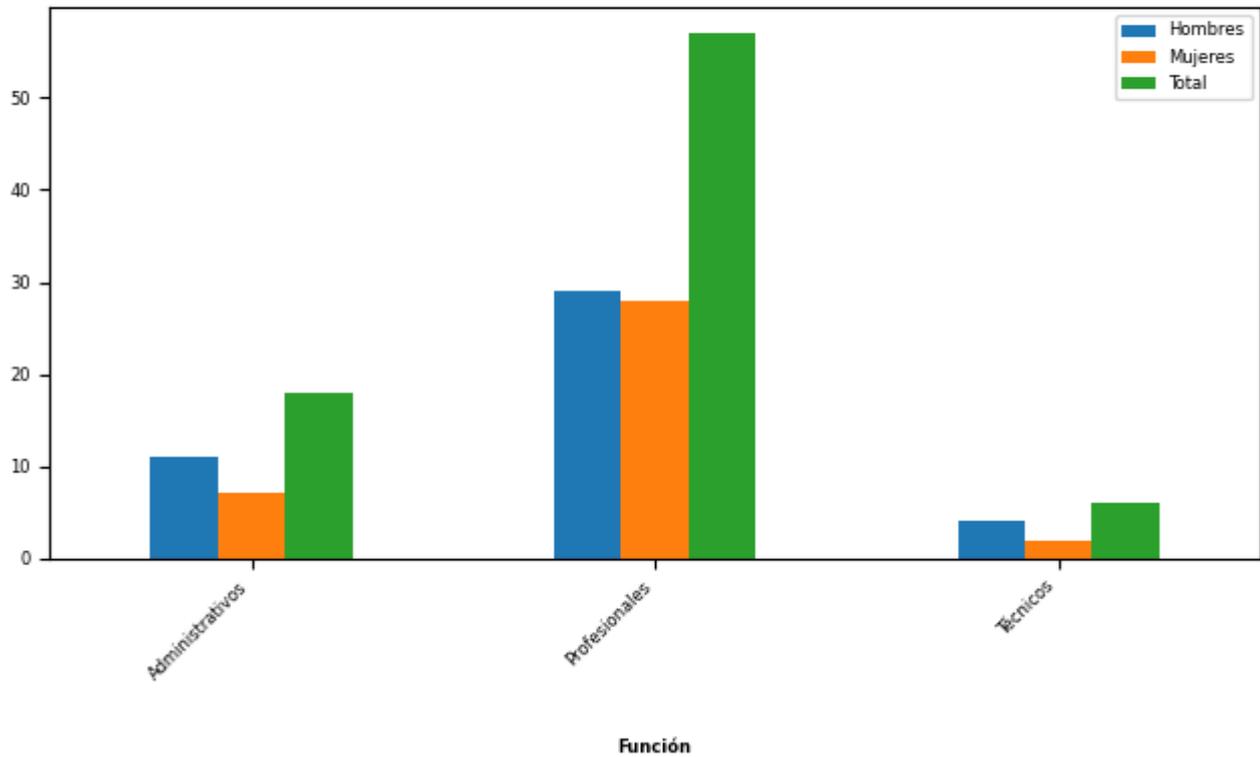
Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
24 AÑOS O MENOS	0	0	1	1,19	1	0,61
ENTRE 25 y 34 AÑOS	7	8,86	8	9,52	15	9,2
ENTRE 35 y 44 AÑOS	33	41,77	36	42,86	69	42,33
ENTRE 45 y 54 AÑOS	24	30,38	16	19,05	40	24,54
ENTRE 55 y 59 AÑOS	9	11,39	12	14,29	21	12,88
ENTRE 60 y 64 AÑOS	5	6,33	8	9,52	13	7,98
65 Y MÁS AÑOS	1	1,27	3	3,57	4	2,45
Total	79		84		163	
Porcentaje	48,47		51,53			

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



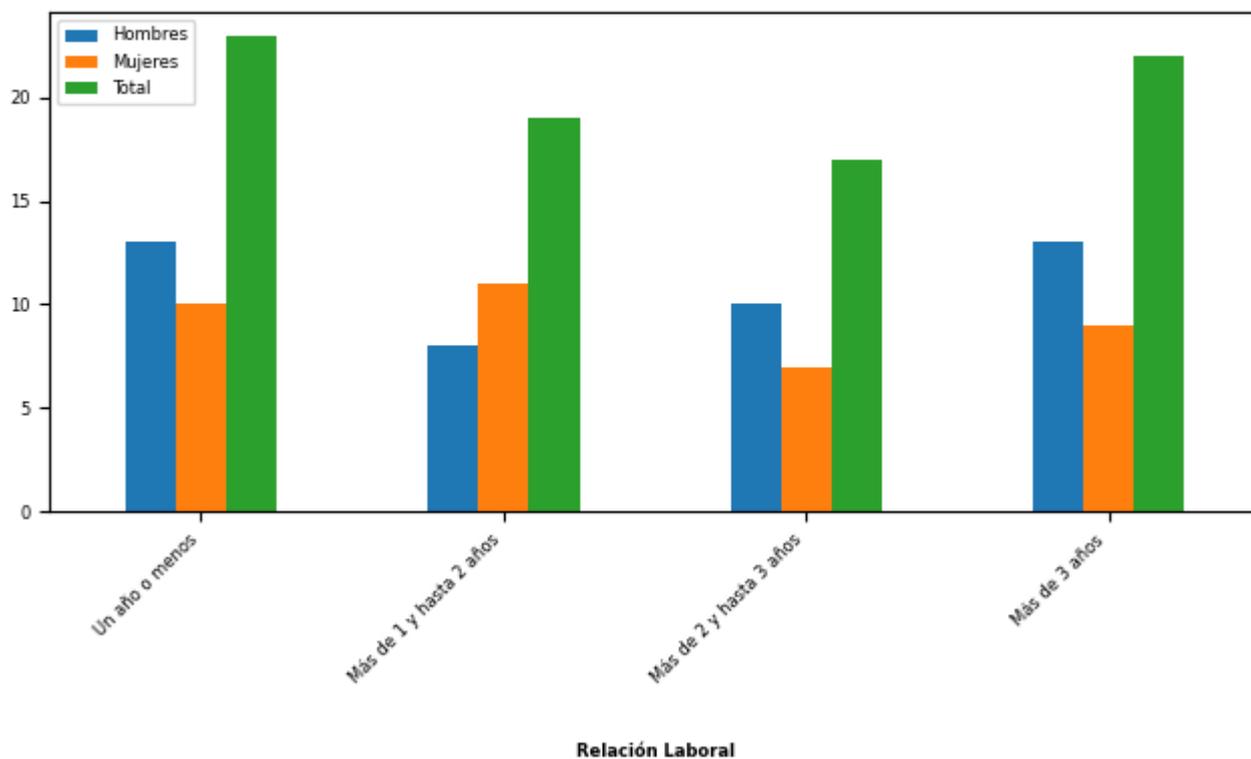
Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Honorarios	37	100,0	44	100,0	81	100,0
Total	37		44		81	
Porcentaje	45,68		54,32			

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



Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Administrativos	7	18,92	11	25,0	18	22,22
Profesionales	28	75,68	29	65,91	57	70,37
Técnicos	2	5,41	4	9,09	6	7,41
Total	37		44		81	
Porcentaje	45,68		54,32			

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	10	27,03	13	29,55	23	28,4
Más de 1 y hasta 2 años	11	29,73	8	18,18	19	23,46
Más de 2 y hasta 3 años	7	18,92	10	22,73	17	20,99
Más de 3 años	9	24,32	13	29,55	22	27,16
Total	37		44		81	
Porcentaje	45,68		54,32			

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.	0	3	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	54	22	6
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0%	13%	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	0	3	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)	%	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	59	23	10
(b) Total dotación efectiva año t	164	163	163
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	35,98%	14,11%	6,13%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2018	2019	2020
Funcionarios jubilados año t	0	1	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	8	3	2
Otros retiros voluntarios año t	36	17	5
Funcionarios retirados por otras causales año t	14	2	3

Causales	2018	2019	2020
Total de ceses o retiros	59	23	10

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	51	18	7
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	59	23	10
Porcentaje de recuperación (a/b)	86%	78%	70%

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	0	3	0
(b) Total Planta efectiva año t	27	25	26
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	12,00%	0,00%

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	2	15	3
(b) Total Contratos efectivos año t	137	138	137
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	1,46%	10,87%	2,19%

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	174	163	166
(b) Total Dotación Efectiva año t	164	163	163
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	106,10%	100,00%	101,84%

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)	5.020	3.083	6.160
(b) Total de participantes capacitados año t	174	163	166
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	28,85	18,91	37,11

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	3	3	2
(b) N° de actividades de capacitación año t	70	72	63
(Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4,29%	4,17%	3,17%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de becas otorgadas año t	1	3	6
(b) Total Dotación Efectiva año t	164	163	163
Porcentaje de becados (a/b)	0,61%	1,84%	3,68%

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	95	126	144
(b) Total Dotación Efectiva año t	164	163	163
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,58	0,77	0,88

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	45	70	54
(b) Total Dotación Efectiva año t	164	163	163
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,27	0,43	0,33

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	38	1	5
(b) Total Dotación Efectiva año t	164	163	163
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,23	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	1.665	1.359	326
(b) Total Dotación Efectiva año t	164	163	163
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	10,15	8,34	2,00

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2018	2019	2020
Lista 1	106	143	150
Lista 2	0	3	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	106	146	152
(b) Total Dotación Efectiva año t	164	163	163
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	64,63%	89,57%	93,25%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

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)	SI	SI	SI

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	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	54	22	6
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	4
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)			0,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2018	2019	2020
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	4	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	4
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	110.464.975	118.188.828	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.479.599	4.170.410	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	6.260.395	2.655.382	
APOORTE FISCAL	95.773.650	93.728.145	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	0	16.128	
TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	3.951.331	17.618.763	
GASTOS	108.795.880	119.659.335	
GASTOS EN PERSONAL	6.724.909	6.668.923	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.019.607	1.746.717	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	140.958	0	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	94.276.022	106.987.135	
INTEGROS AL FISCO	4.962.941	3.896.169	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	640.127	327.983	
SERVICIO DE LA DEUDA	31.316	32.408	
RESULTADO	1.669.095	-1.470.507	

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	12.112.539	14.235.587	12.652.300	1.583.287	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	65.630	162.319	248.146	-85.827	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	59.642	107.147	139.784	-32.637	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias	5.284	54.468	45.107	9.361	
	99		Otros	704	704	63.255	-62.551	
9			APORTE FISCAL	12.046.909	14.064.495	12.388.026	1.676.469	
	01		Libre	12.046.909	14.064.495	12.388.026	1.676.469	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	0	8.773	16.128	-7.355	
	03		Vehículos	0	8.773	16.128	-7.355	
			GASTOS	12.160.539	14.283.587	13.783.099	500.488	
21			GASTOS EN PERSONAL	6.271.828	6.613.471	6.446.315	167.156	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.918.464	1.928.464	1.651.954	276.510	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.396.192	5.356.892	5.356.160	732	
	01		Al Sector Privado	1.549.191	1.249.691	1.248.959	732	
		432	Programa Diálogo Social	440.595	327.595	326.919	676	
		435	Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas	1.108.596	922.096	922.040	56	
	03		A Otras Entidades Públicas	1.847.001	1.847.001	1.847.001	0	
		261	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	1.847.001	1.847.001	1.847.001	0	
	07		A Organismos Internacionales	0	2.260.200	2.260.200	0	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
		001	Organismos Internacionales	0	2.260.200	2.260.200	0	
25			INTEGROS AL FISCO	165	165	0	165	
	01		Impuestos	165	165	0	165	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	571.890	382.595	327.983	54.612	
	03		Vehículos	39.993	20.000	17.861	2.139	
	04		Mobiliario y Otros	34.515	19.989	6.635	13.354	
	05		Máquinas y Equipos	101.451	39.875	2.188	37.687	
	06		Equipos Informáticos	138.010	44.810	43.448	1.362	
	07		Programas Informáticos	257.921	257.921	257.851	70	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	2.000	687	1.313	
	07		Deuda Flotante	2.000	2.000	687	1.313	

Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2020: Programa 03 (miles de pesos)

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
			INGRESOS	19.770.538	104.840.076	105.536.528	-696.452	
5			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.170.420	4.170.420	4.170.410	10	
	02		Del Gobierno Central	4.170.420	4.170.420	4.170.410	10	
		001	Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	4.170.420	4.170.420	4.170.410	10	
8			OTROS INGRESOS CORRIENTES	0	1.769.686	2.407.236	-637.550	
	99		Otros	0	1.769.686	2.407.236	-637.550	
9			APORTE FISCAL	15.600.118	81.281.206	81.340.119	-58.913	
	01		Libre	15.600.118	81.281.206	81.340.119	-58.913	
13			TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	0	17.618.764	17.618.763	1	
	02		Del Gobierno Central	0	17.618.764	17.618.763	1	
		004	Gobierno Regional de Coquimbo	0	999.968	999.967	1	
		005	Gobierno Regional de Valparaíso	0	11.134.214	11.134.214	0	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
		006	Gobierno Regional de Arica y Parinacota	0	3.380.401	3.380.401	0	
		007	Gobierno Regional Del Maule - Programa 02	0	347.517	347.517	0	
		016	Gobierno Regional de Nuble- Programa 02	0	1.756.664	1.756.664	0	
			GASTOS	19.770.538	106.998.280	105.876.236	1.122.044	
21			GASTOS EN PERSONAL	318.360	241.981	222.608	19.373	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	98.226	95.434	94.763	671	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	19.347.145	102.728.210	101.630.975	1.097.235	
	01		Al Sector Privado	4.546.566	4.446.566	3.710.405	736.161	
		265	Programa Servicios Sociales	4.351.198	4.251.198	3.515.037	736.161	
		267	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	195.368	195.368	195.368	0	
	03		A Otras Entidades Públicas	14.800.579	98.281.644	97.920.570	361.074	
		260	Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra	10	10	0	10	
		263	Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	2.026.024	2.026.024	2.026.024	0	
		264	Programa Inversión en la Comunidad	12.774.545	96.255.610	95.894.546	361.064	
25			INTEGROS AL FISCO	0	3.896.169	3.896.169	0	
	99		Otros Integros al Fisco	0	3.896.169	3.896.169	0	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	6.807	4.765	0	4.765	
	04		Mobiliario y Otros	1.229	1.229	0	1.229	
	05		Máquinas y Equipos	1.336	0	0	0	

Subt.	Item	Asig.	Denom.	Presupuesto Inicial	Presupuesto Final	Ingresos y Gastos Devengados	Diferencia	Notas
	06		Equipos Informáticos	2.325	1.619	0	1.619	
	07		Programas Informáticos	1.917	1.917	0	1.917	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	0	31.721	31.721	0	
	07		Deuda Flotante	0	31.721	31.721	0	

c) Indicadores Financieros

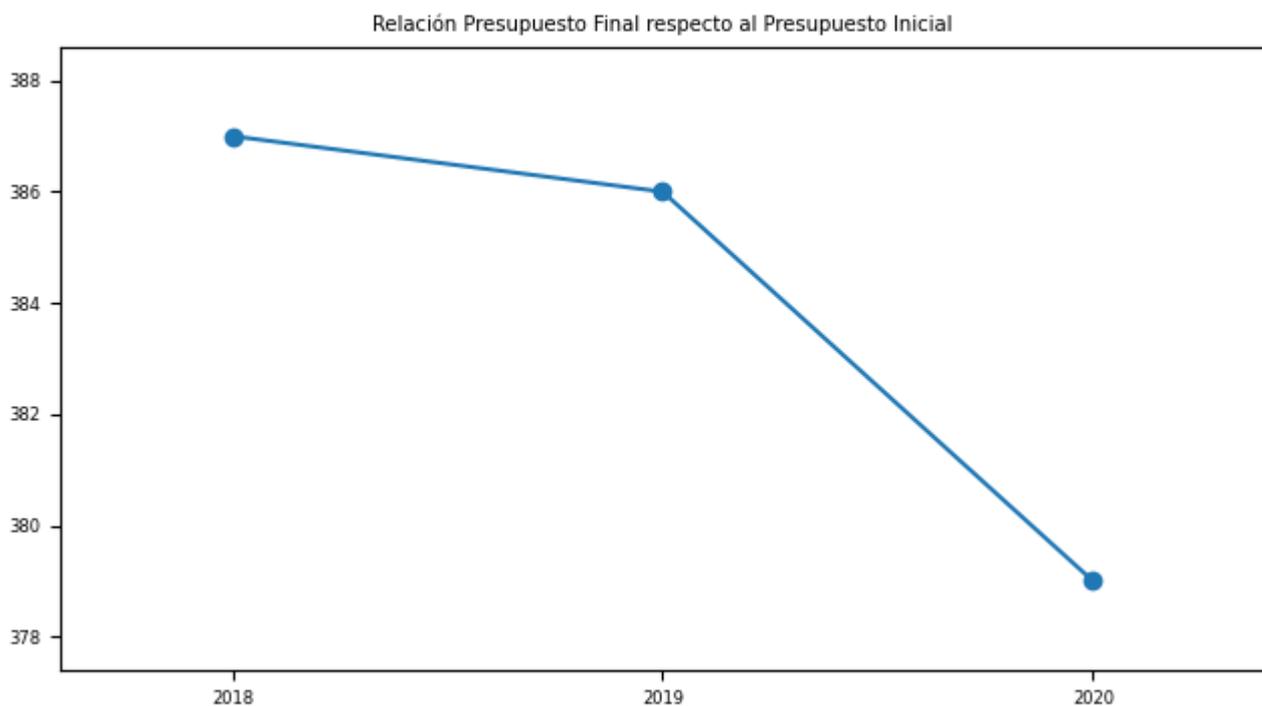
Cuadro 3: Indicadores de Gestión Financiera

Indicador: Relación Presupuesto Final respecto al Presupuesto Inicial

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

Unidad de medida: %

2018	2019	2020
387,8	386	379,8

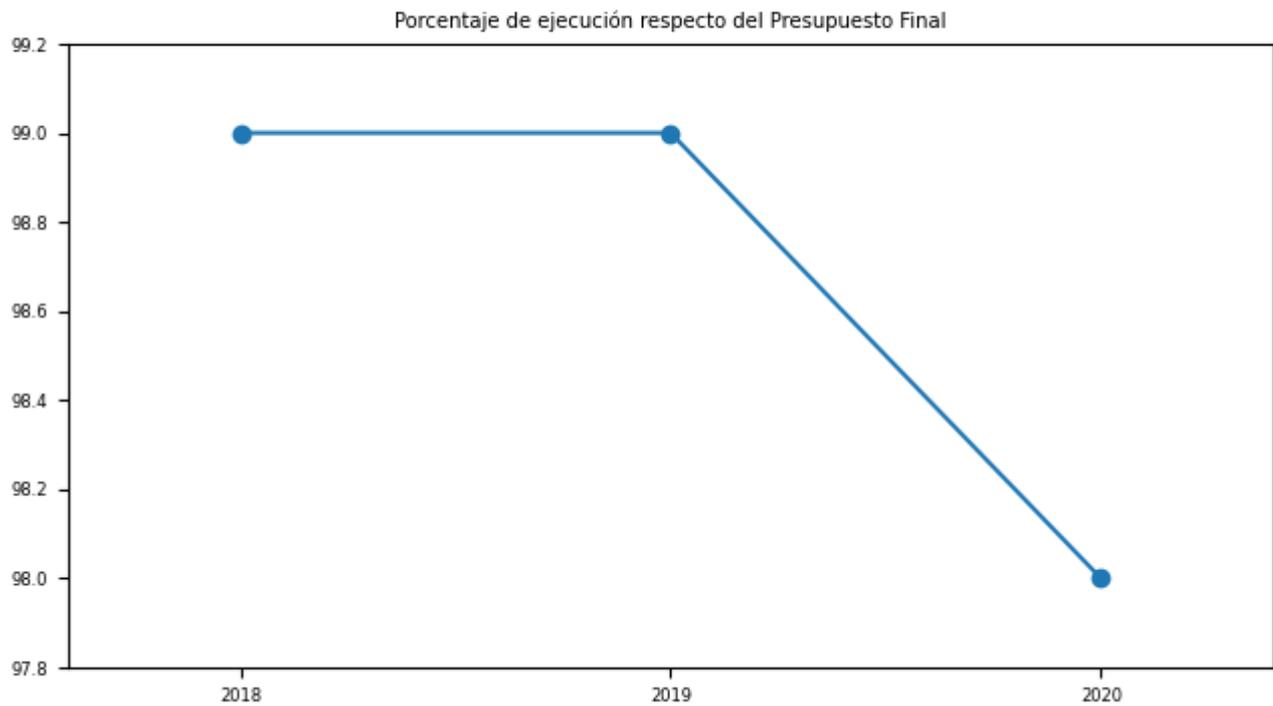


Indicador: Porcentaje de ejecución respecto del Presupuesto Final

Fórmula: (Gastos devengados / Presupuesto Final) * 100

Unidad de medida: %

2018	2019	2020
99,2	99,1	98,7



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
Programa de Inversión en la Comunidad	12.774.545	96.255.610	95.894.547	

e) Inversiones

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

No aplica

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2017-2020

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2020: 58,2%

Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. - Fondos concursables para la generación de Proyectos de Diálogo Social

Porcentaje de instancias de diálogo social que logran establecer acuerdos y/o conclusiones respecto el total de instancias ejecutadas.

Fórmula de cálculo: (Número de instancias de diálogo social que logran acuerdos (conclusiones)/ Número total de instancias de diálogo social ejecutadas)*100

VARIABLES	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Número de instancias de diálogo social que logran acuerdos conclusiones)	28	28	21	21	28	
Número total de instancias de diálogo social ejecutadas	28	28	21	21	28	

Administración de los programas de Empleo. - Programas de Servicios Sociales Administración de los programas de Empleo. - Programa Apoyo al Empleo sistema Chile Solidario Administración de los programas de Empleo. - Programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales

Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.

Fórmula de cálculo: (Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t/Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t)*100

VARIABLES	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	81,67%	83,89%	85,7%	0,0%	84,1%	0,0%
Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t	2.441	2.526	2.368	0	2.439	
Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t	2.989	3.011	2.763	2.410	2.900	

Administración de los programas de Empleo. - Programas de Servicios Sociales

Porcentaje de beneficiarios(as) del Programa Servicios Sociales que logran ser empleados(as) (colocados laboralmente), respecto del total de beneficiarios(as) que ingresan al Programa en el año t.

Fórmula de cálculo: (Número de beneficiarios(as) del programa Servicios Sociales empleados(as) (colocados laboralmente) al término de la ejecución del programa en el año t/Número de beneficiarios(as) que ingresan al Programa Servicios Sociales en el año t)*100

VARIABLES	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	41,78%	58,73%	53,65%	0,0%	53,0%	0,0%
Número de beneficiarios(as) del programa Servicios Sociales empleados(as) colocados laboralmente) al término de la ejecución del programa en el año t	394	498	470	0	477	
Número de beneficiarios(as) que ingresan al Programa Servicios Sociales en el año t	943	848	876	507	900	

Administración de los programas de Empleo. - Programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales

Porcentaje de beneficiarios(as) del programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a Pueblos Originarios, respecto del total de beneficiarios(as) del programa en el año t.

Fórmula de cálculo: (Número de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a pueblos originarios en el año t/Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales en el año t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	61,76%	61,71%	64,36%	57,29%	63,0%	90,9%
Número de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a pueblos originarios en el año t	105	108	130	114	126	
Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales en el año t	170	175	202	199	200	

Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. - Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas

Porcentaje de participantes egresados de actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, respecto del total de inscritos en las Actividades del Fondo, para el año t

Fórmula de cálculo: (Total de participantes egresados de Actividades ejecutadas por el Fondo en año t /Total de participantes inscritos en Actividades de Formación ejecutadas por el Fondo en año t)*100

Variables	2017	2018	2019	2020	Meta 2020	% de Logro 2020
Valor efectivo (%)	92,65%	92,73%	98,02%	98,92%	95,09%	100,0%
Total de participantes egresados de Actividades ejecutadas por el Fondo en año t	1.373	1.863	2.331	1.930	1.664	
Total de participantes inscritos en Actividades de Formación ejecutadas por el Fondo en año t	1.482	2.009	2.378	1.951	1.750	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
2020	Difusión del libro "Crecer Felices, erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas"	Terminado
2020	Ejecución de Encuesta de Actividades de NNA (EANNA)	En Proceso
2020	Implementación del proyecto de empleabilidad para adultos de NNA en situación de trabajo infantil	En Proceso
2020	Participación como país pionero de la Alianza 8.7 de OIT	En Proceso
2020	Proyecto de Ley Modernización Laboral para Conciliación Trabajo, Familia e Inclusión (Boletín N° 12618-13)	En Tramitación
2020	Proyecto de Ley Modernización de la Dirección del Trabajo y Fortalecimiento de su Ley de Planta (Boletín N° 12827-13)	Terminado
2020	Proyecto de Ley Adecúa el Código del Trabajo en Materia de Documentos Laborales Electrónicos (Boletín N° 12826-13)	En Tramitación
2020	Proyecto de Ley Modernización en Materia de Capacitación y Empleo (Boletín N° 12487-05)	En Tramitación
2020	Lanzamiento Estrategia Nacional de Empleo	Terminado
2020	Nueva Ley Jornada Parcial Alternativa para Estudiantes Trabajadores (Ley N° 21.165)	Terminado
2020	PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13) Ley N° 21.220	Terminado
2020	Reforma a la Ley de Pensiones (Boletín 12.212-13)	En Tramitación
2020	Incorporación Adultos Mayores	Terminado
2020	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	Terminado
2020	Reformulación Programas - Voucher MyPE	Terminado
2020	Reformular el Marco de Cualificaciones	En Proceso

**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	SUBSECRETARIA DEL TRABAJO	Capitulo Presupuestario	1
Dotación	163		

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	3	25	25,0
2.- Eficiencia Institucional	4	40	40,0
3.- Calidad de Servicio	3	35	35,0
Total	10	100	100,0

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					25%	25,0%
1	Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.	84,10 %	0.00 % (0.00 / 2410.00)* 100	0.00 %	10	10,0

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
2	Porcentaje de participantes egresados de actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, respecto del total de inscritos en las Actividades del Fondo, para el año t	95,09 %	98.92 % (1930.00 / 1951.00)*100	104.03 %	10	10,0
3	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 % (4 / 4)*100	100.00 %	5	5,0
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					40%	40,0%
4	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	79.58 % (2065498.00 / 2595387.00)*100	Cumple	10	10,0
5	Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	13,87 %	24.00 % (28432982.00 / 118452594.00)*100	57.79 %	5	5,0
6	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	11,1 %	4.00 % (1.0 / 25.0)*100	277.50 %	5	5,0
7	Índice de eficiencia energética.	Medir	42.39 kWh/m2 35143.96 / 829.00	Cumple	20	20,0
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					35%	35,0%
8	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	Medir	100.00 % (100.00 / 100.00)*100	Cumple	15	15,0
9	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	66,67 %	66.67 % (4.00 / 6.00)*100	100.00 %	10	10,0
10	Tiempo promedio de trámites finalizados	Medir	83.59 días 1421.00 / 17.00	Cumple	10	10,0
Porcentaje de Cumplimiento Global					100,0%	
Porcentaje de incremento por desempeño institucional					7,6% (100% del Bono)	

(1) Razones causa externa Indicador "Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t". Se debe a que el efecto de la emergencia sanitaria retrasó el inicio de los programas de capacitación, no alcanzando a existir personas egresadas el 31 de diciembre de 2020, obteniendo inicialmente 0% de la ponderación asignada (10%). El Servicio acredita la existencia de causas externas no previstas que incidieron en el cumplimiento del indicador, por tanto, se procede adicionar 10% a la ponderación obtenida en la evaluación técnica. (2) Razones causa externa

indicador ÑPorcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t Ñ. Se debe a que por decisión de la autoridad fiscal el Servicio debió transferir recursos a Intendencias en diciembre de 2020, obteniendo inicialmente 0% de la ponderación asignada (5%). El Servicio acredita la existencia de causas externas no previstas que incidieron en el cumplimiento del indicador, por tanto, se procede adicionar 5% a la ponderación obtenida en la evaluación técnica.

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	Gabinete Subsecretario	26,0	9,0	100,0	8,0
2018	División Administración y Finanzas	18,0	10,0	100,0	8,0
2018	DGP, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	18,0	10,0	100,0	8,0
2018	División Jurídica	13,0	9,0	100,0	8,0
2018	Informática y Central Telefónica	11,0	9,0	100,0	8,0
2018	Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Prensa	21,0	9,0	100,0	8,0
2018	Planificación-Control Gestión y Auditoría Interna	8,0	8,0	100,0	8,0
2018	Gestión Regional Norte	16,0	6,0	100,0	8,0
2018	Gestión Regional Centro	17,0	6,0	100,0	8,0
2018	Gestión Regional Sur	18,0	6,0	100,0	8,0
2019	Gabinete Subsecretario	28,0	9,0	100,0	8,0
2019	División Administración y Finanzas	20,0	9,0	100,0	8,0
2019	Departamento Gestión de Personas, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	18,0	10,0	100,0	8,0
2019	División Jurídica	11,0	10,0	100,0	8,0
2019	Departamento TIC y Central Telefónica	9,0	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
2019	Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Departamento de Prensa y Comunicaciones	25,0	9,0	100,0	8,0
2019	Planificación-Control Gestión y Auditoría Interna	9,0	8,0	100,0	8,0
2019	Gestión Regional Norte	16,0	6,0	100,0	8,0
2019	Gestión Regional Centro	19,0	6,0	100,0	8,0
2019	Gestión Regional Sur	17,0	6,0	100,0	8,0
2020	Gabinete Subsecretario - Departamento Diálogo Social - Departamento Erradicación Trabajo Infantil - Departamento ProEmpleo	28,0	9,0	90,0	8,0
2020	División Administración y Finanzas	21,0	9,0	100,0	8,0
2020	Departamento Gestión de Personas - Departamento Finanzas	17,0	10,0	90,0	8,0
2020	División Jurídica	11,0	10,0	100,0	8,0
2020	Departamento Tecnologías de la Información y Comunicaciones	9,0	8,0	100,0	8,0
2020	Gabinete Ministro/a, Unidad Auditoría Ministerial - Departamento de Prensa y Comunicaciones - Unidad de Relaciones Internacionales	26,0	10,0	100,0	8,0
2020	Unidad Planificación y Control de Gestión - Unidad de Auditoría Interna	9,0	7,0	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	Gestión Regional Norte (Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo)	15,0	6,0	100,0	8,0
2020	Gestión Regional Centro (Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Maule, Ñuble y BioBio)	20,0	6,0	100,0	8,0
2020	Gestión Regional Sur (Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysen y Magallanes)	17,0	6,0	100,0	8,0

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

Medidas

Medidas	Resultados 2020
i. Diagnóstico institucional de género.	
ii. Planificación institucional incorporando perspectiva de género.	No aplica
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.	<p>1) Implementación del Procedimiento sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual. Actividades realizadas : actualización del Código de Ética de la Subsecretaría del Trabajo, difusión del Procedimiento interno de prevención, denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual e inicio de la elaboración de un Protocolo de Acogida. 2) Implementación de un Plan de prevención de maltrato, acoso laboral y acoso sexual. Actividades realizadas: difusión del Código de Ética, difusión de seminarios relacionados a la temática, difusión de temáticas de Maltrato, acoso laboral y/o sexual e igualdad de género, incorporación en el Plan anual de Capacitación, temáticas relativas a la prevención del Maltrato, acoso laboral y/o sexual e igualdad de género y capacitación para la prevención del Maltrato, acoso sexual y laboral. 3) Diseñar e implementar un plan de seguimiento y monitoreo que permita generar las mejoras de estos procesos. Actividades realizadas: elaboración de un Plan de Seguimiento y monitoreo de las acciones. Este Plan considera todas las acciones comprometidas en el Plan Anual de Género y establece su periodicidad de reporte y cumplimiento. 4) Evaluación anual de resultados. Se puede establecer que las acciones comprometidas se encuentran ejecutadas en un 100% en cuanto a: - Implementación del procedimiento sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual - Implementación de un plan de prevención de estas conductas - Diseñar e implementar un plan de seguimiento y monitoreo que permita generar las mejoras de estos procesos - Evaluación anual de resultados.</p>
v. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel básico.	No aplica

Medidas	Resultados 2020
vi. Capacitación a funcionarias/os del servicio en materia de género nivel avanzado (aplicado al quehacer del servicio).	Durante el año 2020, se realizó una capacitación a 21 funcionarios/as y personal a honorarios de la Subsecretaría en Género nivel avanzado en modalidad e-learning dictado por Asesorías Profesionales Etnográfica. Esta modalidad permitió la participación del personal de las SEREMIAS del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los contenidos del curso fueron los siguientes: - Módulo 1: Enfoque de Género - Módulo 2: Enfoque de género en los instrumentos de la gestión pública. - Módulo 3: Incorporación del enfoque de género en los programas. - Módulo 4: Enfoque de género en compras públicas, términos técnicos de referencia y bases de licitación. - Módulo 5: Incorporación de género en las estadísticas.
vii. Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	No aplica

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.

I. Implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil a) Difusión de afiche sobre la temática del trabajo infantil y perspectiva de género, en la región del Maule. b) Realización de Seminario virtual llamado “Trabajo infantil, inequidades desde la visión de género”, en la región de Valparaíso. c) Realización de 21 seminarios y capacitaciones virtuales en donde se incluyó perspectiva de género abordando labores domésticas al interior del hogar, el delito de la trata de personas y la explotación sexual comercial, y cómo esto afecta más a niñas y adolescentes mujeres que a niños y adolescente hombres. También se abordó la temática de que los niños y adolescentes hombres son aquellos que se incorporan al mercado laboral formal a desarrollar labores peligrosas en mayor medida que niñas y adolescentes mujeres. II. Administración de los programas de Empleo a) Adjudicación de 17 Proyectos de del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo II. Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas a) Durante el 2020, el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas (FFS), ejecutó las siguientes actividades: - Participación de 425 mujeres en Cursos de Liderazgo Sindical, con 422 aprobadas, equivalente a un 99.29%. - Participación de 666 mujeres en Cursos de Mujeres Líderes y con 659 mujeres aprobadas, equivalente a un 98.95 %. - Participación de 419 mujeres en Cursos MIPES con 412 mujeres aprobadas, equivalente a un 98.33 %. En resumen, las mujeres inscritas en actividades del FFS ascendieron a 1.510, con 1.493 mujeres que aprobaron dichas actividades, con un cumplimiento de 98,87%. b) Elaboración e implementación de encuesta para el Programa Escuela de Formación Sindical Mujeres Líderes del Fondo de Formación Sindical Según los resultados arrojados por la encuesta, un 91% aproximadamente de las mujeres que la respondieron estarían dispuestas a postular a un cargo dirigencial dentro de los próximos años, lo que permitiría aumentar la participación de las mujeres en dichos cargos. c) Incorporación en las Bases de Licitación de la contratación de Servicios de Mesas de Diálogo Social, Línea Nacional 2020, incentivos a los oferentes que incorporen módulos adicionales con temáticas relacionadas al tema de la mesa con perspectiva de género. - Incorporación de tema de género en las temáticas y los sectores donde deberán implementarse las instancias de diálogo. Las temáticas incorporadas corresponden a: Temática 12 “Desafíos de la equidad de género en el sector minería” y Temática 15 “Desafíos de la equidad de género en el sector construcción”. - Incorporación en los Contenidos Mínimos de la Oferta Técnica en la letra D Beneficiarios, el compromiso del oferente en la inclusión de mujeres, en la instancia de diálogo social, lo que le permitirá obtener puntaje adicional cuando se incorpore a lo menos una medida específica por el medio de la cual se compromete a involucrar a dirigentes o trabajadoras de organizaciones sindicales y/o empresariales que conformaran la mesa de diálogo. - Otorgamiento de puntaje adicional a aquel oferente que propone incorporar enfoque de género a la exposición adicional propuesta.

Medidas	Resultados 2020
ix. Legislación/normativa con perspectiva de género.	No aplica
x. Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo.	Implementación de información segregada por sexo, en los siguientes sistemas de las Subsecretaría del Trabajo - Sistema de Diálogo Social: Sistema de Gestión interno del Departamento de Diálogo Social - Sistema de Información Laboral (SIL): Plataforma virtual, cuyo objetivo es entregar información sobre el mercado laboral y así contribuir a que las personas e instituciones públicas y privadas puedan acceder a información laboral actualizada que favorezca el funcionamiento del mercado del trabajo - Sistema de ProEmpleo: Sistema de Gestión interno del Departamento de ProEmpleo - Bolsa Nacional de Empleo (BNE): Plataforma web gubernamental de búsqueda y publicación de ofertas laborales.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Elaborar e implementar, en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, una Reforma al Art. 203 (Sala Cuna) que otorgue acceso a todos los hijos/as de madres trabajadoras a través de un fondo solidario.	Proyecto de ley en tramitación en el Congreso Nacional (boletín N° 12.026-13).

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

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
11567-13	Modifica el Código del Trabajo, para extender el permiso postnatal del padre, asimilándolo al de la madre	Reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores en relación con la protección a la familia y a la maternidad	2018-01-11	Sin movimiento	Todos los trabajadores/as dependientes regidos por el Código del Trabajo
11635-13	Modifica la planta de personal del Instituto de Seguridad Laboral y establece normas de encasillamiento de los cargos que indica		2018-03-13	Primer Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados	Trabajadores/as del ISL
11210-13	Modifica el Código del Trabajo en materia de recepción de la prueba no ofrecida oportunamente	El motivo de la presente moción es proponer que se admita la recepción de pruebas que no hayan sido ofrecidas oportunamente, cuando justifiquen las partes, no haber sabido de su existencia sino hasta ese momento y siempre que el juez considere que resultan esenciales para la resolución del asunto.	2018-05-03	Sin movimiento	Todos los trabajadores/as dependientes regidos por el Código del Trabajo

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12.008-13	Regula los servicios prestados por trabajadores/as en forma dependiente desde lugares distintos al establecimiento de la empresa, mediante uso de tecnologías de la información o bien en forma regular	Formalizar la relación laboral de este tipo de trabajadores/as e incentivar la utilización de este mecanismo alternativo de trabajo	2018-08-10	Segundo Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado	Todos los trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo
12.026-13	Amplía el derecho a Sala cuna a todas las trabajadoras dependientes e independientes		2018-08-17	Primer Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado	Todas las trabajadoras dependientes e independientes que cotizan
12.212-13	Modifica el sistema previsional del DL. 3.500 y la ley 20.255 a fin de mejorar las pensiones actuales y futuras de los trabajadores/as y pensionados/as		2018-11-06	Primer trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados	Pensionados/as del pilar solidario y actuales cotizantes dependientes e independientes
11454-13	Distribuye rezagos del sistema de capitalización individual	La presente iniciativa legal propone distribuir, por una única vez, los rezagos originados en cotizaciones que no pudieron ser abonadas a las cuentas de capitalización individual por errores u omisiones en la identificación de la o el trabajador, y que tengan una antigüedad superior a cinco años	2018-12-19	2° TC son movimiento	Todos los trabajadores/as dependientes regidos por el Código del Trabajo

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
11547-13	Modifica el Código del Trabajo, para considerar la incorporación de prueba nueva en materia laboral	El presente proyecto tiene como objetivo incorporar al Código del Trabajo un nuevo artículo "454 bis" el cual contenga una disposición expresa sobre prueba nueva, otorgando de esta manera la instancia para poder probar la verdad de todos los hechos directos y circunstanciales a través del aporte de prueba nueva relevante	2019-12-19	Sin movimiento	Todos los trabajadores/as dependientes regidos por el Código del Trabajo
12.550-13	Proyecto de ley que consagra un porcentaje mínimo de trabajadores/as locales en las empresas de las regiones extremas del país, en la forma que indica	Promover la contratación de mano de obra en las zonas extremas, estableciendo una norma similar a la contemplada en el artículo 19 del Código del Trabajo, esto estableciendo un mínimo de trabajadores/as locales respecto de aquellas empresas asentadas en la región de Aysén	2019-04-16	Comisión Especial de Zonas Extremas y Territorios Especiales, Senado, primer trámite constitucional	Trabajadores/as de zonas extremas
12.568-13	Modifica el Código del Trabajo y la ley N° 19.886, de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, para obligar al empleador a contratar un porcentaje mínimo de trabajadores/as domiciliados en la región en que han de prestar sus servicios	Establecer reservas en los empleos para trabajadores/as domiciliados en la Región en donde estos se encuentren	2019-04-11	Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Cámara de Diputados, primer trámite constitucional	Trabajadores/as domiciliados en la región en que han de prestar sus servicios

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12475-13	Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios	: Establecer el carácter laboral y regular las condiciones de trabajo de las personas que se desempeñan en plataformas digitales	2019-03-14	Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Cámara de Diputados, primer trámite constitucional	Personas que se desempeñan en plataformas digitales
12497-13	Proyecto de ley que establece el contrato de los trabajadores/as repartidores a domicilio	Otorgar el carácter de laboral a la relación jurídica existente entre los trabajadores/as repartidores/as y las plataformas de aplicación y regular las condiciones de trabajo de las personas que se desempeñan en plataformas digitales	2019-04-01	Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, primer trámite constitucional	Trabajadores/as repartidores a domicilio
12.579-13	Proyecto de ley sobre descanso mínimo de los trabajadores/as embarcados y portuarios eventuales	Adecuar la normativa para equiparar a la industria mercante con el resto de las industrias de transporte nacional, y adaptar de forma ágil y pertinente al Convenio Laboral Marítimo de la OIT del año 2006, el cual recientemente entró en vigencia en Chile	2019-04-23	Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, primer trámite constitucional.	Trabajadores/as embarcados y portuarios eventuales

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12.618-13	Sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión	Este proyecto se basa en 3 ejes: (i) Jornadas de trabajo adaptables para una mejor calidad de vida; (ii) Nuevas normas para nuevos empleos del siglo XXI que garanticen la protección de los trabajadores/as y (iii) Un mundo laboral inclusivo que abre oportunidades para todos/as y fomenta el respeto y dignidad de las personas	2019-05-14	Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, primer trámite constitucional	Trabajadores/as sujetos al Código del Trabajo

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12826-13	Adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos	<p>Incorporar expresamente en el Código del Trabajo, la validez del finiquito laboral otorgado y pagado por el empleador y firmado por el trabajador/a, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.</p> <p>Además, le otorga igual valor jurídico a la renuncia del trabajador/a y al mutuo acuerdo celebrado entre las partes, y que se registren bajo esta modalidad electrónica. El proyecto también incorpora expresamente que la Tesorería General de la República, así como a otras instituciones, puedan actuar como intermediarios en el pago a los trabajadores/as de los finiquitos laborales que se celebren bajo esta nueva modalidad</p>	2019-08-05	Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, segundo trámite constitucional	Trabajadores/as sujetos al Código del Trabajo

12.827-13	Moderniza la Dirección del Trabajo	<p>Modernizar la Dirección del Trabajo incorporando la tecnología a sus procesos, disminuyendo los tiempos de espera, digitalizando trámites y gestiones para mejorar su eficiencia y la calidad de vida de sus funcionarios/as y usuarios/as, impulsando nuevas formas de fiscalización, reforzando instancias de mediación y conciliación entre otros. Algunos de los temas que se incluyen en el proyecto son: (i) Designación del Director del Trabajo por el Presidente de la República con acuerdo del Senado; (ii) Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo; (iii) Consultas públicas sobre instrucciones, pronunciamientos y otras normas de la Dirección del Trabajo; (iv) Compendio anual de dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes de servicio; (v) Mejoras en el proceso de fiscalización; (vi) Modernización en la gestión de la Dirección del Trabajo; (vii) Creación de una unidad de apoyo al emprendedor (PYMES) al interior de la Dirección del Trabajo y diferenciación de multas entre micro y</p>	2019-08-06	Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, segundo trámite constitucional	Usuarios/as y funcionarios/as de la Dirección del Trabajo
-----------	------------------------------------	--	------------	--	---

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13.041-13	Crea un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado	Crear un complemento a la remuneración bruta de los trabajadores y trabajadoras que perciban un monto mensual igual o mayor a \$301.000 e inferior a \$384.363. A quienes cumplan los requisitos, el Estado entregará un subsidio mensual de máximo \$59.200, alcanzando un monto líquido total mensual de \$300.000 (remuneración líquida + subsidio)	2019-11-07	Ley N° 21.218 - D. Oficial 03/04/2020	Trabajadores/as que perciban un monto mensual igual o mayor a \$301.000 e inferior a \$384.363

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
12.826-13	Adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos	Incorporar expresamente en el Código del Trabajo, la validez del finiquito laboral otorgado y pagado por el empleador y firmado por el trabajador/a, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Además, le otorga igual valor jurídico a la renuncia del trabajador/a y al mutuo acuerdo celebrado entre las partes, y que se registren bajo esta modalidad electrónica. El proyecto también incorpora expresamente que la Tesorería General de la República, así como a otras instituciones, puedan actuar como intermediarios en el pago a los trabajadores/as de los finiquitos laborales que se celebren bajo esta nueva modalidad	2019-08-05	Proyecto aprobado por el Congreso Nacional. Ley N° 21.361 publicada el 27 de julio de 2021	Trabajadores/as sujetos al Código del Trabajo
12.487-13	Sobre modernización de la franquicia tributaria y modificación de fondos públicos que indica	Mejorar la empleabilidad de las personas en Chile, focalizando la labor de SENCE en potenciar las habilidades, capacidades y destrezas de los trabajadores/as	2019-03-20	Comisión de Hacienda, Senado, segundo trámite constitucional	Trabajadores/as

Boletín:	Descripción	Objetivo	Fecha de ingreso:	Estado de tramitación:	Beneficiarios directos:
13.907-13	Adecua el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo	(i) Garantizar condiciones dignas y seguras de trabajo para la gente de mar; (ii) Adecuar la normativa laboral para personal embarcado a las exigencias del MLC, 2006, a fin de cumplir con la exigencia del Convenio Marítimo ratificado por nuestro país; (iii) Mejorar la normativa laboral del personal embarcado nacional, conforme los estándares internacionales; (iv) Facilitar la competitividad del sector transporte marítimo, al disponer de normas que ya son exigibles por otros estados ratificadores	2020-11-18	Proyecto aprobado por el Congreso Nacional. En trámite de toma de razón en Contraloría General de la República	Gente de mar sujeta al Código del Trabajo

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2020

N° Ley: 21.220

Fecha de promulgación: 2021-03-24

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-04-01

Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia

N° Ley: 21.227

Fecha de promulgación: 2020-04-01

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-04-06

Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales

N° Ley: 21.232

Fecha de promulgación: 2020-05-28

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-06-01

Modifica la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica

N° Ley: 21.235

Fecha de promulgación: 2020-05-27

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-05-29

Suspende temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y prorroga la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales en los casos que indica

N° Ley: 21.260

Fecha de promulgación: 2020-09-01

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-04

Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica

N° Ley: 21.263

Fecha de promulgación: 2020-09-02

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-04

Flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227

N° Ley: 21.271

Fecha de promulgación: 2020-09-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-10-06

Adecua el Código del Trabajo en materia de protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo

N° Ley: 21.275

Fecha de promulgación: 2020-10-15

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-10-21

Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad

N° Ley: 21.280

Fecha de promulgación: 2020-10-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-11-09

Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2020

No aplica