



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

Subsecretaría del Trabajo





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	10
.3. Resultados de la Gestión año 2022	14
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	31
.5. Anexos	35
.Anexo 1: Recursos Humanos	36
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	44
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	45
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	46
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	48

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CARTA DE PRESENTACIÓN MINISTRA JEANNETTE JARA ROMAN - BGI 2022

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado de Chile responsable de dirigir y coordinar las políticas laborales del país. Su misión es abordar proactivamente las necesidades y problemáticas relativas al empleo, la capacitación, la certificación de competencias y la intermediación, con el propósito de fortalecer la participación de las personas en el mercado de trabajo y su acceso al empleo formal. Asimismo, la institución promueve y busca garantizar los derechos de las y los trabajadores, fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo. De manera complementaria, se estimula el desarrollo un modelo de relaciones laborales justas y equitativas que privilegie la cooperación y el diálogo social.

En el otro ámbito de su quehacer, al Ministerio le corresponde estudiar y proponer las normas y reformas legales relacionadas con la Seguridad Social, además de definir y coordinar la implementación de estrategias para dar a conocer el sistema de previsión social y facilitar a la población el ejercicio de sus derechos, conforme a las políticas sociales vigentes. El marco de referencia para todo lo anterior son los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referidos a Trabajo Decente que fomentan el empleo de calidad, considerando los principios de inclusión social, previsión y seguridad social para poder garantizar el resguardo de los derechos de las y los trabajadores.

El Ministerio lleva a cabo sus funciones a través de la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, contando con una dotación total de 8.635 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2022. De estos, 4.845 son mujeres (56,1%) y 3.790 son hombres (43,9%), quienes 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, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de

Carabineros de Chile. El presupuesto ministerial, establecido en la Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, fue de MM\$9.835.120. El presupuesto vigente al cuarto trimestre alcanzó los MM\$14.019.841, con una ejecución anual que llegó a los MM\$13.967.777.

En materia de logros institucionales del primer año de gestión, se debe relevar que en agosto de 2022 el gobierno presentó indicaciones para reactivar el proyecto de reducción de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales, que apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todos los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Al mismo tiempo, la iniciativa incluye mecanismos que facilitan la organización de la producción y la provisión de servicios a la luz del dinamismo de los mercados, bajo un marco de protección de derechos. El día 11 de abril de 2023 este proyecto fue aprobado en último trámite por la Cámara de Diputados y se despachó a ley, cumpliéndose así un compromiso programático muy importante en materia laboral.

En segundo lugar, cabe destacar la Ley 21.456, que reajustó el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar. Además, otorgó un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas, y estableció un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. Esta ley es fruto de un acuerdo histórico entre el gobierno y la CUT, tanto por la magnitud del incremento del ingreso mínimo –el más alto en los últimos 29 años– como por la multiplicidad de dimensiones abordadas. Se estima que este incremento benefició a cerca de 900 mil trabajadoras y trabajadores afectos al salario mínimo.

Otro logro significativo fue la ratificación por el Congreso nacional del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo, que incorpora por primera vez en el ámbito jurídico internacional el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso, y establece para los Estados que lo ratifican la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

En el ámbito previsional, cabe destacar que durante el año 2022 se implementó la ley N°21.419 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU), que correspondió a un beneficio mensual del Estado con un monto máximo de \$185.000, reemplazando los beneficios de vejez del Sistema de Pensiones Solidarias (SPS). A diciembre de 2022, se habían entregado más de 2 millones 50 mil beneficios durante el año, con un gasto público por más 3 billones de pesos. Asimismo, se logró la aprobación de la ley N°21.538 que modifica la norma que creó la PGU, con el propósito de ampliar la cobertura de la prestación y así beneficiar a más adultos mayores. Su vigencia comenzó el 1 de abril de 2023 y se espera que ingresen alrededor de 70 mil personas como nuevas beneficiarias.

También es muy relevante que, con el objetivo de cumplir el compromiso programático de “aumentar las pensiones de los actuales y futuros jubilados para una vejez más digna”, el 7 de noviembre de 2022 se envió al Congreso Nacional el proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece otros beneficios y modificaciones regulatorias.

Esta iniciativa responde a un anhelo largamente esperado por la ciudadanía y su propósito fundamental es aumentar de manera sustentable las pensiones actuales y futuras, además de introducir mayores niveles de equidad en el sistema. El proyecto de ley fue precedido por los Diálogos Sociales Tripartitos por Pensiones Dignas en cada una de las regiones del país, con el propósito de incorporar la visión de la ciudadanía en la reforma al sistema de pensiones.

El último ámbito que cabe destacar es la entrega de un conjunto de prestaciones sociales para proteger y fomentar el empleo formal, así como para fortalecer la protección social. Por un lado, la ampliación del Subsidio Protege que extendió el tramo etario de los niños causantes del beneficio hasta los cinco años, y la extensión del IFE Laboral -con foco en grupos prioritarios- han sido clave para evitar el deterioro del mercado laboral durante el periodo de ajuste que siguió a la fase de recalentamiento de la economía.

Por otro lado, se debe subrayar la contribución del Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno para enfrentar el alza en el precio de los alimentos y servicios básicos, y el Aporte Canasta Básica que consiste en una ayuda a las familias para paliar el alza de precios de la Canasta Básica de Alimentos.

Cabe mencionar que a fines de 2022 se elaboró un proyecto de ley con Medidas para la Seguridad Económica que duplica el Aporte Familiar Permanente (ex Bono Marzo) e implementa un alza permanente en un 20% del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar y Maternal. También se estipula un aporte destinado a compras en el rubro alimenticio que se pagará a través de un “Bolsillo Familiar Electrónico”. Estas medidas son muy necesarias para ir en apoyo de las familias vulnerables y de clase media, que son quienes más sufren el alza en el costo de la vida y los vaivenes de la actividad económica. Este proyecto se convirtió en la Ley N°21.550 que fue promulgada el 23 de marzo de 2023.

Ahora bien, establecida la síntesis general anterior, se desarrollará a continuación un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2022.

La Subsecretaría del Trabajo avanzó en la elaboración del “Plan de Empleo 2023-2024”, tendiente a incentivar y promover la creación de empleos, protegiendo los derechos laborales y garantizando el trabajo decente. Es precisamente en esa línea que se reactivó el proyecto de ley -ya mencionado- que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas, el que impactará directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores y permitirá mejorar de

forma sustantiva la conciliación entre trabajo y familia. Para ello, luego del desarrollo de 26 audiencias públicas a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones y representantes académicos, se introdujeron nuevas indicaciones al proyecto que facilitaron su avance en el Congreso Nacional ya que contaban con el precedente del Diálogo Social.

En paralelo al trámite legislativo, se instauró el “Sello 40 Horas” para destacar a empresas que han adelantado la reducción de la jornada laboral, sirviendo como referente para sus pares. La experiencia ha sido muy exitosa y ya son más de 500 las empresas reconocidas con este sello.

La Dirección del Trabajo (DT), en el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, realizó un total de 82.486 fiscalizaciones a empresas, un 5,6% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 142.981 conciliaciones, que se traducen en 144.354 trabajadores y trabajadoras atendidos. En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.018.885 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 19.256.526 a través de los canales virtual y telefónico, lo que representa un incremento de 8,6% y 75% en relación al año 2021, respectivamente. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 98% de trámites digitalizados, y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), vinculada a la modernización de la Dirección del Trabajo.

En noviembre de 2022, y posterior a la realización de Diálogos Sociales Tripartitos en cada una de las regiones del país con el objetivo de incorporar la visión ciudadana, la Subsecretaría de Previsión Social presentó al Congreso Nacional el proyecto de ley de Reforma al Sistema de Pensiones, cuyo objetivo es aumentar de forma sostenible las pensiones de actuales y futuros jubilados. Además, durante el año se presentó el proyecto de ley para mejorar y perfeccionar la ley N°21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas que padezcan ciertas enfermedades (SANNA), con el objetivo de extender las licencias de 90 a 180 días y adecuar la normativa a matrimonios igualitarios. Además, durante el año 2022, se llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando un total de MM\$1.286 y alcanzando una cobertura total de 8.822.795 beneficiarios directos e indirectos.

La Dirección General del Crédito Prendario (DICREP), otorgó durante este período créditos pignoratícios o préstamos por un total que superó los MM\$ 32.436, duplicando lo alcanzado el año anterior, y logrando beneficiar a más de 330 mil familias a nivel nacional. Además, gracias a la implementación del Remate On-Line, se logró acercar la Institución a la población, obteniendo mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados. Adicionalmente, se suscribieron distintos convenios de cooperación con Municipalidades y otras instituciones del país, lo que permitió ampliar aún más la difusión del rol social de la DICREP hacia la ciudadanía, quienes han retribuido dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria, la que alcanzó un 91% de satisfacción neta en su evaluación general.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) atendió a más de 3.732.000 personas, de las cuales un 57% fueron mujeres. Se observa un aumento del 24% en el número de beneficiarios a través de las distintas líneas programáticas, en comparación con 2021. Esto evidencia la capacidad y compromiso del Servicio con aquellos que buscan mejorar sus condiciones de empleabilidad. En este sentido, se otorgaron 2.638.695 subsidios al empleo (59% a mujeres) y, a través de los servicios de intermediación laboral, 360.019 personas (51% mujeres) fueron atendidas por la red. De estas últimas, más de 92 mil personas fueron vinculadas en un puesto de trabajo, siendo el 46% de ellas mujeres. Adicionalmente, mediante los Programas de Formación y Certificación Laboral, se capacitó a más de 733 mil personas (52% mujeres), lo cual incrementará sus condiciones de empleabilidad.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) emitió durante el periodo un total de 187.251 dictámenes, los cuales estuvieron relacionados principalmente con reclamaciones de licencias médicas, de salud laboral (Ley N°16.744), subsidio de incapacidad laboral y prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. En cuanto a procesos de fiscalización, se llevaron a cabo 4.039 actividades durante el año, lo que representa un incremento del 31% en comparación con 2021. Es relevante destacar la normativa elaborada por la Superintendencia en el contexto de las dos extensiones del Permiso Postnatal Parental (Ley N°21.474 y Ley N°21.510), así como su activa participación en el desarrollo del Reglamento para la aplicación del artículo 35 de la Ley N°20.255. Este último incorporó modificaciones al Subsidio para Personas con Discapacidad Mental, en concordancia con la Ley N°21.419 que reguló la Pensión Garantizada Universal (PGU).

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca la implementación de la Pensión Garantizada Universal (PGU), para lo cual se emitieron más de 49 oficios con instrucciones a las entidades reguladas. En el ámbito fiscalizador, se efectuaron 3.558 acciones, enfocadas especialmente en la fiscalización de nuevos beneficios como la PGU. Con respecto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales, éstas evaluaron más de 97.000 solicitudes de calificación de invalidez. Además, se llevaron a cabo 6 procesos sancionatorios que culminaron con multas por un total de 11.400 UF. Finalmente, en lo referente a la atención de público, la incorporación de nuevos canales de “Agendamiento Telefónico” y “Sucursal Virtual” contribuyó a atender más de 110.000 requerimientos durante el año, ampliando así la cobertura de atención digital a todo el territorio nacional.

El Instituto de Previsión Social (IPS) implementó los beneficios establecidos en la Ley N°21.419, en particular, mediante el cálculo, la concesión y el pago de la Pensión Garantizada Universal (PGU). Asimismo, la institución gestionó otros beneficios abordados por dicha ley, incluyendo las mejoras al “Subsidio de Discapacidad” (antes Subsidio de Discapacidad Mental) y al Pilar Solidario de Invalidez. Durante este periodo, el IPS registró un total de 290 millones de interacciones ciudadanas a través de sus diversos canales de atención “ChileAtiende”, lo que supone un crecimiento de un 57% respecto a 2021. Además, el instituto contribuyó al “Plan de Recuperación Inclusiva”, implementando el pago

de ayudas como el Bono Extraordinario Chile Apoya de Invierno, para más 5 millones de beneficiarios, y el Aporte Canasta Básica de Alimentos, que se entregó mensualmente a más de 1 millón y medio de personas.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) entregó los beneficios de la Ley 16.744 con calidad y oportunidad, promoviendo la Seguridad y Salud en el Trabajo en los segmentos más vulnerables de la población, para asegurar la máxima protección a las y los trabajadores del país. En esa línea, se logró superar la barrera de las 70.000 capacitaciones en prevención de riesgos, con más de 3.500 nuevas empresas capacitadas. En materia de prestaciones médicas y económicas, el ISL disminuyó los tiempos de calificación de las enfermedades profesionales y pagó más de 70.000 Subsidios de Incapacidad Laboral, aun cuando en 2022 existió un aumento de 10.000 nuevas licencias médicas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2022 por este concepto un total de MM\$1.266.798, con un promedio mensual de 104.921 pensiones pagadas. Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 46.114. Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 129.992 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios/as como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales en la digitalización de trámites, pasando de 80% en 2021 a 87% en 2022.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar, de manera eficiente, servicios de previsión, salud y asistencia financiera a los más de 240 mil beneficiarios de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2022 hubo un incremento del 1,8% en el número de pensiones pagadas respecto al año anterior, alcanzando un promedio mensual de 41.679 pensiones de retiro, 26.383 pensiones de montepío y 2.264 pensiones de invalidez. En el ámbito de la salud, la Institución liquidó 6.380.381 prestaciones, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$119.139 (8,7% más que en 2021). Finalmente, lo que respecta a la asistencia financiera, se entregaron 16.459 préstamos, por un monto total de MM\$20.276, lo que representa un aumento de un 63,2% en el número de préstamos y de un 80,2% en el monto total, respecto a 2021.

En 2022, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) incrementó en un 33% sus procesos de certificación en comparación con 2021, aumentando la participación de mujeres en un 81%. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 44 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora supera los 1.000 perfiles. Asimismo, se trabajó en la modernización del sistema, medida incluida en la Agenda de Productividad. Esta iniciativa se materializa en el diseño y desarrollo de un Proyecto de Ley, pronto a ser presentado, que fortalece la institucionalidad para incrementar el alcance y la cobertura de la certificación, otorga atribuciones para reforzar a los organismos sectoriales de certificación, mejora la calidad con enfoque territorial y fortalece la articulación entre la Certificación de Competencias Laborales y el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Para concluir, cabe destacar que esta breve síntesis muestra importantes avances en la gestión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social durante el año 2022, en cumplimiento de su misión institucional y en línea con los objetivos programáticos del gobierno del Presidente Gabriel Boric, que apuntan a promover y consolidar el Trabajo Decente y fortalecer la Protección Social para los chilenos y las chilenas. El examen detallado de los avances y logros del periodo se presenta a continuación, en el cuerpo de este Balance de Gestión Integral (BGI).

Jeannette Jara Román

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”.

El presupuesto total de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2022 fue de M\$130.207.911. En dicho presupuesto, se incluye el Programa 01 (Subsecretaría del Trabajo), con un presupuesto de M\$13.937.749 y el Programa 03 (ProEmpleo), cuyo presupuesto fue de M\$116.270.162. El Programa 01 incluye M\$1.849.951 transferidos a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora). Dichos recursos se entregan en virtud de la suscripción de un convenio de desempeño anual.

Con respecto a la dotación efectiva, a diciembre del año 2022, fue de 177 funcionarios/as (29 de planta y 148 a contrata). A ellos se suman 76 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 253 personas, de los cuales 126 son mujeres y 127 hombres, lo que representa a un 49,8% de mujeres y un 50,2% de hombres. Dentro de este personal se incluye a los funcionarios/as de las 16 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

En tanto nuestro Ministerio del Trabajo y Previsión Social busca recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para orientar esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados, como Subsecretaría del Trabajo nos hemos enfocado en canalizar y concretizar esta misión, incentivando y promoviendo la creación de empleos, garantizando el trabajo decente; y fomentando y construyendo acuerdos a través del diálogo social.

Dentro de la protección de los derechos laborales y la garantía del Trabajo Decente, durante el año 2022 se reactivó la discusión sobre el proyecto de ley que “Modifica

el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral” a 40 horas. La reducción de la jornada a 40 horas es una medida que impacta directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores, mejorando de forma sustantiva la conciliación trabajo-familia. Para ello, además, se elaboraron una serie de nuevas indicaciones, las cuales se introdujeron luego del desarrollo de 26 sesiones de audiencias públicas abiertas y a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones representantes de la diversidad de actores/as del mundo del trabajo.

Además, se instauró el “Sello 40 Horas”, para empresas que se adelanten a la reducción de jornada laboral. Esta certificación es un reconocimiento público, de carácter promocional, que otorga gratuitamente el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a las empresas de todo tamaño o rubro que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. Ya son más de 475 empresas las que han implementado la reducción de la jornada laboral y se encuentran certificadas.

Para lograr lo anterior, durante el año 2022 se trabajó en la implementación de políticas y programas a través de sus productos estratégicos:

El primero, se encarga de implementar “políticas y programas de empleo y empleabilidad”, a cargo del Departamento de ProEmpleo, beneficiando a 24.142 personas (20.446 mujeres y 3.696 hombres) de todo el país con una ejecución de M\$113.698.574, siendo un 10,3% más alto que el año 2021, permitiendo capacitación e inserción laboral o la entrega de una remuneración por la realización de labores que van en beneficio de su propia comuna. A través de sus dos líneas de ejecución —Fomento a la Empleabilidad y Programa Inversión en la Comunidad—, el programa dirigió sus esfuerzos hacia la promoción y generación de acciones que se enmarcan en los estándares del Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

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, con acciones para facilitar el dialogo tripartito entre trabajadores, empleadores y Gobierno, incentivando la integración inclusiva y democrática en las relaciones laborales. Durante el año 2022, el programa Fondo de Formación Sindical permitió que 2.078 (1.591 mujeres y 487 hombres) trabajadores/

dirigentes sindicales fueran capacitados/as mediante la ejecución de 47 proyectos, con una ejecución de M\$765.758. El programa de Diálogo Social benefició a 109 organizaciones sindicales con una ejecución de M\$283.926, siendo un 10,6% más alto que el año 2021.

Finalmente, el tercer producto estratégico se refiere a la implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil, a cargo del Departamento de Derechos Fundamentales, responsable de diseñar y ejecutar políticas públicas, así como de dar cumplimiento a la normativa internacional que ha asumido Chile en materia de derechos fundamentales en el trabajo. Específicamente, las áreas que aborda son: erradicación del trabajo infantil, eliminación del trabajo forzoso, migraciones e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Durante el año 2022, se crearon planes operativos 2023-2025 para la ejecución de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025; se elaboraron instrumentos que sirvieron como insumos para levantar la Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) 2023, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); se trabajó en desarrollo del Estudio Exploratorio sobre el Trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes Migrantes en Chile, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones, la OIT y la Red de Empresas Unidas por la Niñez y Adolescencia (UPPI); se desarrolló campaña comunicacional para sensibilizar e informar a adolescentes sobre sus derechos en el mundo del trabajo, en conjunto con el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV); se tuvo participación en instancias internacionales como la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil y la Alianza 8.7.

Con el objeto de incentivar y promover la creación de empleos, los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para el 2023, son los siguientes:

1. Medidas de incentivo y promoción del empleo

Para mejorar la empleabilidad de todas las personas desocupadas, inactivas y ocupadas en búsqueda de empleo el foco se centrará en la modernización y digitalización de los servicios del mercado del trabajo con especial atención a

la intermediación y prospección laboral; rediseño de los subsidios de empleo permanentes para poblaciones de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad entre otros, conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar, con enfoque de género y fomento a la corresponsabilidad.

1. Protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente

Para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores y así mejorar de forma sustantiva la conciliación trabajo - familia, esta Subsecretaría centrará sus esfuerzos en la aprobación de la ley que modifica el Código del Trabajo en dos ámbitos: reducir la jornada laboral a 40 horas y elevar la participación laboral femenina.

1. Fomento del Diálogo Social

En materia de participación ciudadana, la tarea es levantar nuevas iniciativas con el fin de avanzar en instancias de diálogo y formación sindical, con un Enfoque de Derechos, asociada a la promoción del empleo en jóvenes y la intermediación laboral exitosa para las mujeres.

Para más detalle de los desafíos, revisarlos en el capítulo 4 de este documento.

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 2022.

3. Resultados de la Gestión año 2022

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

1. Reducción de la Jornada Laboral a 40 horas

Durante el segundo semestre del año 2022, se reactivó la discusión sobre el proyecto de ley que **“Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”** a 40 horas, presentado originalmente en 2017 y cuya tramitación se encontraba detenida en la Comisión de Trabajo del Senado en su segundo trámite constitucional. Para ello, además, se elaboraron una serie de nuevas indicaciones, las cuales se introdujeron luego del desarrollo de 26 sesiones de audiencias públicas abiertas y a lo largo de Chile, en las que participaron más de 200 organizaciones representantes de la diversidad de actores/as del mundo del trabajo. Luego de la fase de discusión en particular del proyecto, y de la incorporación de correcciones y nuevas indicaciones, este fue aprobado por unanimidad por la Comisión de Trabajo del Senado el 25 de enero de 2023. El 21 de marzo de 2023, la Sala de la Cámara Alta aprobó por unanimidad el proyecto. El 11 de abril fue aprobado el trámite constitucional en la Cámara de Diputados.

La reducción de la jornada a 40 horas es una medida que impacta directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores, mejorando de forma sustantiva la conciliación trabajo-familia. Sin embargo, además de este ajuste en la jornada ordinaria, el proyecto también incluye otras medidas positivas en este ámbito, tales como:

- La posibilidad de compensar horas de trabajo extraordinario por hasta 5 días de feriado adicional, lo que aumenta la autonomía del tiempo de las y los trabajadores y favorece la compatibilización entre la vida laboral y familiar.
- Incorporación de una serie de indicaciones de corresponsabilidad, como el establecimiento del derecho de madres y padres trabajadores, que tengan el cuidado personal de menores de 12 años, a ajustar en un lapso de entre una y dos horas el horario de inicio y, conforme a ello, el de término de la jornada. Ya que son las mujeres las principales encargadas del cuidado, esta medida

facilitará su ingreso y mantención en empleos formales, en términos de una forma de adaptabilidad que facilita la articulación de los tiempos del trabajo remunerado, con los requerimientos del cuidado y con los horarios de los servicios de cuidado como salas cuna y escuelas, que en el país tienden a no coincidir con el horario de las jornadas ordinarias.

Finalmente, también se releva la adaptación de jornada que se propone para las trabajadoras de casa particular. Particularmente en el caso las trabajadoras “a puertas afuera”, actualmente tienen una jornada expresa de 45 horas semanales, con la posibilidad de pactar hasta 15 horas semanales adicionales sin mayores requisitos. Por ello, el proyecto considera reducir la jornada a 40 horas semanales y se elimina la posibilidad de pactar horas adicionales, rigiendo por defecto el régimen general de horas extras. En caso de que jornada semanal sea de 30 o menos horas, podrán pactarse hasta 12 horas adicionales, las que igualmente serán pagadas con el recargo de las horas extras.

En el caso de las “trabajadoras puertas adentro”, la regulación vigente establece 12 horas de jornada diaria en un máximo de cinco días, dando lugar a 60 horas de trabajo semanal. Este diferencial de 20 horas semanales respecto de las 40 horas implica en cómputo anual 1040 horas, lo que a su vez equivale a 86 días en base a una jornada de 12 horas. Atendiendo que no es posible compensar completamente dicha cantidad de días de descanso, se agregan 2 días mensuales de descanso adicional de libre disposición de las trabajadoras, generándose 24 días anuales adicionales de descanso.

2. Ratificación Convenio 190, sobre la Violencia y el acoso de la OIT

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo, tanto en el sector público y privado. En el ámbito laboral, esta problemática se manifiesta a través de distintas maneras, como el acoso laboral, acoso sexual y acoso sexista por razón de género, el que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, constituyendo una clara manifestación de discriminación por razón de género.

En razón de que Chile votó a favor de la adopción del Convenio núm. 190 en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019, es que en la generación de un diálogo social activo se estableció en conjunto a organismos de trabajadores y trabajadoras como una prioridad la ratificación de este Convenio, que el mandato ya expuesto en el punto anterior es de total relevancia para este Gobierno, el que se refuerza con

la constatación de una serie de indicadores que exponen la situación actual de la violencia y acoso en el trabajo en Chile, por estas razones se impulsó la ratificación del Convenio 190 de la OIT, con el claro objetivo de garantizar y cerrar brechas para que todos los trabajadores y trabajadoras de este país sepan que pueden realizar sus labores en lugares más seguros.

3. Prospección Laboral

El Decreto 34/2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social crea una Comisión Asesora Ministerial de carácter consultivo y tripartito que tiene por fin generar una Estrategia Nacional de Prospección Laboral 2023-2030. Durante el 2022, esta Comisión acordó ejes estratégicos y líneas de acción de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral. El Departamento de Intermediación y Prospección Laboral ha asumido la Secretaría Ejecutiva de esta instancia, siendo el responsable de diseñar, implementar y darle seguimiento a la estrategia.

4. Mesa Conciliación Trabajo, Familia y Vida Personal

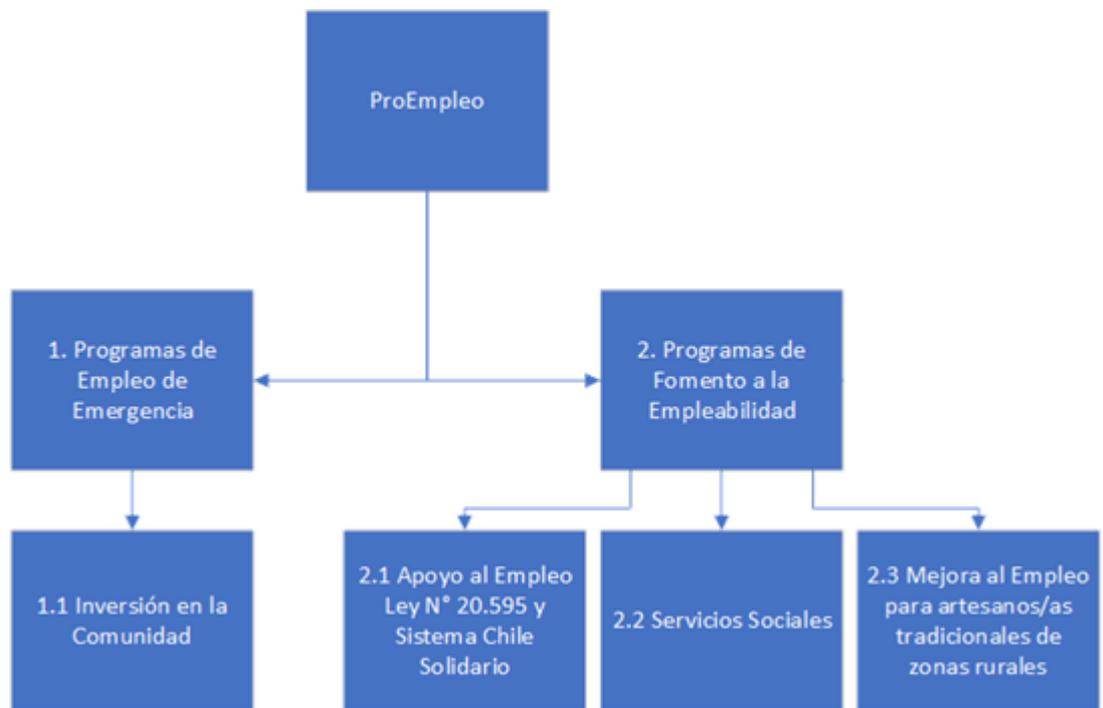
La Subsecretaría del Trabajo, con el apoyo de la Dirección del Trabajo y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), levantó este programa de diálogos sociales con el objetivo de recoger insumos que permitieran alimentar la elaboración de un paquete de reformas legislativas orientadas a promover tanto la inserción laboral femenina, como también la conciliación trabajo-familia en corresponsabilidad.

Entre septiembre de 2022 y enero de 2023, se desarrollaron un total de 13 mesas, en las que se inscribieron 163 organizaciones, participaron un total de 71 representantes, instituciones y actores del mundo del trabajo a nivel nacional. En la actualidad, MINTRAB se encuentra en la fase de preparación de proyecto de ley en estas materias, a ser presentado próximamente para su discusión legislativa.

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

1. Administración de los programas de Empleo

ProEmpleo tiene como objetivo promover el empleo y la empleabilidad, a través del diseño, administración, articulación de redes y supervisión de Programas de Empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables del país y así otorgar una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia.



A continuación, se presenta en detalle la ejecución de cada uno de los programas en el año 2022:

1.1. Programas de Empleo de Emergencia

a) Programa Inversión en la Comunidad

El programa 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 transferencia, la Subsecretaría del Trabajo encomendó la administración del Programa a las Delegaciones Presidenciales Regionales de Arica y Parinacota, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos para financiar la ejecución de este Programa.

A diciembre del año 2022, el programa Inversión en la Comunidad tuvo una ejecución de M\$110.333.669, siendo un 13,6% superior respecto del 2021 y una cobertura de 21.362 beneficiarios/as, de los cuales el 84,8% corresponde a mujeres. La distribución regional se presenta en la siguiente tabla:

Región	Femenino	Masculino	Total
Coquimbo	1.377	296	1.673
Valparaíso	3.113	752	3.865
Bío-Bío	10.773	1.831	12.604
Araucanía	1.335	173	1.508
Los Lagos	292	23	315
Los Ríos	196	54	250
Arica y Parinacota	820	88	908
Ñuble	213	26	239
Total	18.119	3.243	21.362

b) Plan de Egreso Programas de empleo

Durante el 2022, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos se ejecutó el plan de egreso de los/as beneficiarios/as de los Programas de empleos (PIC y PMU) que optasen a recibir los planes de retiro, para esto, la Ley creó dos líneas de intervención:

- Bono Complementario a la Pensión: Consistente 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.

A diciembre de 2022, el número de población beneficiaria activa que recibió algún beneficio fue de 2.880 beneficiarios/as, lo que corresponde a un aumento de un 65% de la población beneficiaria activa respecto al año 2021.

En la siguiente tabla se presentan los/as beneficiarios/as del plan de egreso

Plan de egreso	Femenino	Masculino	N° total beneficiarios/as
Complemento a la pensión	2.334	422	2.756
Incentivo al retiro	95	29	124
TOTAL	2.429	451	2.880

1.2. Fomento a la Empleabilidad

a) Programa 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 10 regiones del país durante el

año 2022: Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, 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 2022 ascendió a M\$1.665.325, un 4,2% más que 2021 con una cobertura programada de 1.100 beneficiarios/as, y una cobertura efectiva de 1.179 personas de los cuales 1.056 son mujeres, lo que corresponde al 89,5% del total de participantes a nivel nacional.

Dicho Programa finalizó la ejecución de seguimiento de participantes egresados/as en febrero de 2023, durante marzo de 2023 mediante el Informe final se reportarán los resultados finales, procediéndose al cierre técnico y financiero.

b) Programa Servicios Sociales

El Programa tiene como objetivo fomentar la empleabilidad de las personas mediante el desarrollo de proyectos de apoyo social, que impacten directamente en la empleabilidad de sus participantes, incrementando sus opciones de ingreso a un empleo formal y su permanencia en éste, a través de la capacitación en oficios y la inserción en un puesto de trabajo dependiente.

El presupuesto del programa para el año 2022 asignado por la Ley de Presupuestos del sector público corresponde a M\$3.715.888, de los cuáles se ejecutó el 92,95% de los recursos recibidos, que asciende a M\$3.453.855.

El programa Servicios Sociales se desarrolla a través de 2 líneas:

1. Línea Subsecretaría de Trabajo

Esta línea tiene como objetivo aportar en la disminución del desempleo de las personas, por medio del incremento y fortalecimiento de las competencias de empleabilidad a través de la capacitación y posterior inserción en un puesto de trabajo dependiente.

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos a esta línea del Programa para el año informado ascendieron a un monto de M\$2.880.838.

Con fecha 22 de febrero de 2022, por medio de la Resolución Exenta N°133 se adjudicaron 21 proyectos a 16 instituciones. Los proyectos tienen una duración de 10 meses, comenzaron en abril 2022 y finalizaron su ejecución el 31 de enero de 2023, encontrándose actualmente en proceso de reporte de resultados finales, cierre técnico y financiero.

En la ejecución 2022 de esta línea se logró una cobertura efectiva de 1.116 personas, de los cuales 822 corresponde a mujeres, equivalente al 73,6% y una ejecución presupuestaria de 93.81%, equivalente a M\$2.702.399.

1. Línea Ministerio de Desarrollo Social y Familia - Subsecretaría de Trabajo

La implementación de esta línea se enmarca en el Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Desarrollo Social y la Subsecretaría del Trabajo, cuyo objeto es dar cumplimiento a las Glosas de la partida Presupuestaria de la Subsecretaría del Trabajo, ProEmpleo; que indica el acceso preferente de los/as usuarios/as del Subsistema Seguridades y Oportunidades al Programa Servicios Sociales normado por el Decreto Exento N°58 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 30 de marzo de 2022.

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos a esta línea del Programa para el año informado ascendieron a un monto de M\$720.210, de los cuales se ejecutó el 90%, correspondiente a M\$648.189.

Con fecha 22 de febrero de 2022, por medio de la Resolución Exenta N°132 se adjudicaron 5 proyectos a 5 instituciones. Los proyectos tienen una duración de 10 meses, comenzaron en abril 2022 y finalizaron su ejecución el 31 de enero de 2023, encontrándose actualmente en proceso de reporte de resultados finales, cierre técnico y financiero.

En la ejecución 2022 de esta línea se logró una cobertura efectiva de 276 personas, de los cuales 258 corresponde a mujeres, equivalente al 93,4% y una ejecución presupuestaria de 90.25%, equivalente a M\$650.000.

c) Mejora al Empleo para Artesanos y Artesanas tradicionales de zonas rurales

Este Programa es ejecutado a través de un convenio de transferencia de recursos y colaboración entre la Fundación de Artesanías de Chile y la Subsecretaría del Trabajo, cuyo objetivo es incrementar y fortalecer 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 durante el año 2022, realizó un total de 8 diagnósticos a grupos de artesanos/as de distintas zonas del país. El Programa se ejecutó en 11 regiones del país (Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Maule, Ñuble,

Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Metropolitana) y en un total de 19 territorios, lo que permitió beneficiar a un total de 209 artesanos/as, de los/as cuales un 91,4% (191) fueron mujeres y sólo un 8,6% (18) correspondió a hombres; además señalar que 117 artesanos (56%) pertenecen a algún pueblo originario. El presupuesto total ejecutado ascendió a M\$208.554.

Los artesanos/as egresados/as de los componentes de capacitación o seguimiento que fueron insertos/as en diferentes plataformas comerciales son 176, equivalente a un 84,2%.

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

El Departamento de Diálogo Social, en su área programática, ejecutó durante el año 2022 sus cuatro programas regulares: (1) Escuelas de Formación Sindical, y (2) Cursos para la Micro y Pequeña Empresa (Cursos MIPES), ambas financiadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (en adelante el Fondo). A ellos se suman los programas de (3) Mesas de Diálogo Social y (4) Recuperación de Historia Sindical, financiadas por la línea presupuestaria de Diálogo Social. Adicionalmente, durante el 2022 se ejecutaron otros dos programas piloto, denominados: “Diálogo Social por el Trabajo Decente: Hacia un Modelo de Gobernanza Regional” y el “Curso de Especialización Sindical para Mujeres y Disidencias Sexo Genéricas”, los cuales fueron financiadas por el Fondo. Todo lo anterior a través de licitaciones públicas.

a) Escuelas de Formación Sindical

Estas se implementaron en sus dos líneas formativas, Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes., mediante licitación se adjudicaron un total de 31 Escuelas (17 para la línea Liderazgo Sindical y 14 para la línea Mujeres Líderes). Esta ejecución permitió alcanzar a una población beneficiaria de 1.461 personas de las cuales un 78% fueron mujeres (1.143) y 22% hombres (318).

b) Cursos para la Micro y Pequeña Empresa (MIPES)

Contribuyen a la formalización de los microempresarios/as y entregar herramientas que aporten a mejorar la productividad y la innovación. Durante el 2022, se adjudicaron 12 cursos, lo que permitió alcanzar una población beneficiaria de 479 personas, de las cuales un 70% fueron mujeres (336) y 30% hombres (143).

c) Mesas de Diálogo Social

Por parte de las Mesas de Diálogo Social, se dispusieron en el proceso licitatorio un total de 21 mesas a lo largo del país, alcanzado a adjudicar y ejecutar la meta establecida, logrando la

participación de 102 organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales en estas instancias de diálogo. Las temáticas más presentes fueron Salud y Seguridad, y los Desafíos Equidad de Género y en el Mundo Laboral.

d) Recuperación de Historia Sindical

Este programa abordó a la Federación de Sindicatos de Metro (FESIMETRO) y de la Federación Nacional de Trabajadores de Líder (FENATRALID), generando como resultados de los proyectos, un libro, un documental y cartillas de difusión con la historia de cada una de las organizaciones de trabajadores/as.

Otras acciones del Departamento, fue la implementación de un programa piloto, que ejecutó 2 Mesas de “Diálogo Social por el Trabajo decente: Hacia un Modelo de Gobernanza Regional”, en las regiones de O’Higgins y Maule, siendo beneficiarias 5 organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales, las cuales participaron en la instancia de diálogo de nivel regional.

Además, se ejecutaron 4 “Cursos de Especialización Sindical para Mujeres y Disidencias Sexo Genéricas, dos en la Región Metropolitana y uno en cada una de las siguientes regiones: Valparaíso y Biobío. En total, la población beneficiaria de los Cursos de Especialización fue de 138 personas.

En resumen, los programas ejecutados por el Departamento de Diálogo Social alcanzaron una cobertura total de 2.078 personas y participaron 107 organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales, 102 en el programa de Mesas de Diálogo Social y 5 en el Piloto de Gobernanza Regional, según se muestra en la siguiente tabla:

Programa	Femen	Masc.	Total
Escuela de Formación Sindical	1.118	343	1.461
Cursos MIPES	367	112	479
Curso de Especialización Sindical para Géneros y Disidencias Sexo Genéricas	106	32	138
TOTAL	1.591	487	2.078

Durante 2022 fue incorporada al organigrama del Departamento de Diálogo Social, la **Unidad de Participación Ciudadana**, desarrollándose las acciones para retomar las instancias de participación establecidas en el Instructivo Presidencial N°002 para el fortalecimiento de la participación ciudadana del 21 de febrero del 2022.

En este sentido, en noviembre del año 2022 se actualizó el reglamento del Consejo de la Sociedad Civil de la Subsecretaría del Trabajo, a fin de iniciar el proceso eleccionario del nuevo Consejo (electo el 05 de enero de 2023).

Otras de las acciones desarrolladas por el Departamento de Diálogo Social fue diseñar, en conjunto con la Facultad de Derecho de la Universidad de Santiago de Chile y con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo, del Diplomado titulado: Diálogo Social para el Mundo del Trabajo, diseño en el que además participaron organizaciones sindicales y de empleadores/as, representados por la CUT y la CPC respectivamente. La capacitación va a estar dirigida a una conformación tripartita de trabajadores/as, empleadores y Estado, con el objeto de mejorar las instancias de diálogo.

3. Implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil

El Departamento de Erradicación del Trabajo Infantil es el responsable de dar cumplimiento a los Tratados Internacionales que ha asumido Chile en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, particularmente en erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, impulsando desde sus competencias, medidas que promuevan, protejan y garanticen los derechos de esta población que se encuentran insertos en el mercado laboral, ya sea de manera formal o informal. En este contexto, durante el año 2022 se avanzó en la creación de planes operativos 2023-2025 para la ejecución a la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Del Adolescente Trabajador 2015-2025. Dichos planes fueron creados junto a los Comités Regionales en la materia, a partir de las intervenciones definidas para los ejes de la Estrategia Nacional: círculo vicioso de la pobreza, tolerancia social, educación e información y conocimiento.

Así también, se elaboraron los cuestionarios para levantar la Encuesta Nacional sobre Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) 2023, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta encuesta no se levanta desde 2012 y, a diferencia de la versión anterior, tendrá un alcance regional.

Durante el 2022, se desarrolló el Estudio Exploratorio sobre el Trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes Migrantes en Chile, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones, la OIT y la Red de Empresas Unidas por la Niñez y Adolescencia (UPPI), los resultados de este estudio entregarán insumos que favorezcan la erradicación del trabajo infantil migrante, mejorar la información disponible para identificar al mismo, construir un mayor soporte técnico para la creación de políticas públicas efectivas para dar respuesta al problema y fomentar la inclusión de los NNA migrantes. El Estudio se encuentra en fase final de elaboración e iniciando su fase de diagramación, para posterior a ello poder realizar hito de lanzamiento durante el primer semestre del año 2023.

Por último, se desarrolló campaña comunicacional para sensibilizar e informar a adolescentes sobre sus derechos en el mundo del trabajo, en conjunto con el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), con un alcance aproximado de 500 jóvenes. Lo anterior, dio pie a una campaña comunicacional sobre trabajo adolescente protegido diseñada en conjunto entre SUBTRAB e INJUV, la cual se encuentra en proceso de firma de Convenio y será difundida durante el año 2023.

Durante el mes de octubre de 2022, mediante Resolución exenta N°984 de la Subsecretaría del Trabajo, se crea el Departamento de Derechos Fundamentales, responsable de diseñar y ejecutar políticas públicas, así como de dar cumplimiento a la normativa internacional que ha asumido Chile en materia de derechos fundamentales en el trabajo. Para ello, se coordina con otros órganos del Estado, organizaciones de trabajadores y empleadores como también con la sociedad civil. Específicamente, las áreas que aborda son: erradicación del trabajo infantil, eliminación del trabajo forzoso, migraciones e inclusión laboral de personas con discapacidad.

En el ámbito de la **Eliminación del Trabajo Forzoso**, durante 2022 se desarrolló el Segundo Taller Estratégico para la elaboración de la Hoja de Ruta 2022—2025 de Chile como país pionero de la Alianza 8.7, así como el informe que sistematiza las jornadas de trabajo y los ejes, objetivos, medidas y productos acordados.

Durante 2022 se desarrolló el Segundo Taller Estratégico para la elaboración de la Hoja de Ruta 2022—2025 de Chile como país pionero en dicha Alianza, así como el informe que sistematiza las jornadas de trabajo y los ejes, objetivos, medidas y productos acordados.

En el área de **Migraciones**, durante el 2022 se avanzó en el diseño de Fichas Laborales Regionales (FLRs) para identificar las características y desajustes del mercado laboral, además de relevar las ocupaciones de alta demanda y poca cobertura.

De igual manera, se está gestionando la interconexión entre la Bolsa Nacional de Empleo y el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) para que personas con la intención de tener residencia en Chile puedan postular desde el exterior a ofertas de empleo disponibles en el territorio nacional. En esta misma línea, se está diseñando un plan de capacitaciones con SERMIG destinado a funcionarias/os MINTRAB y servicios dependientes, así como a trabajadores y a empleadores, respecto de la gestión migratoria (nueva legislación permisos de residencia), contratación de extranjeras/os, entre otros.

En el transcurso de año, se participó también en la elaboración de la Política de Migración y Extranjería que coordina el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, mediante el levantamiento de las acciones MINTRAB en la materia, la participación en el diálogo temático “migración y trabajo decente” y la revisión del borrador de la Política.

Respecto de la **Inclusión laboral de personas con discapacidad** se trabajó en torno a dos temas. Primero, la revisión del Decreto 64 que aprueba reglamento del Capítulo II "de la inclusión laboral de personas con discapacidad" del Código del Trabajo. Segundo, la creación de una propuesta para el levantamiento de información y el diseño de una política de inclusión laboral MINTRAB.

4. Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

La Bolsa Nacional de Empleo, es un sistema informático público que presta el servicio gratuito de intermediación laboral y de certificación de la búsqueda efectiva de empleo, para acceder al Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Es un sistema ofrecido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la búsqueda y ofrecimiento de vacantes de empleo a los trabajadores y empresas en Chile, respectivamente (Ley N° 19.728 de Seguro de Desempleo).

1. Interoperabilidad para la intermediación laboral (IL): En la búsqueda de disminuir las asimetrías de información entre empleadores y buscadores de empleo, se ejecutaron los siguientes proyectos: Integración con certificación de competencias de Chile Valora e Integración con el Servicio de Impuestos Internos, acceso de empleadores a la BNE con clave tributaria.
2. Colaboraciones públicas y públicas- privadas: los proyectos ejecutados son:
 - a. (Reimpulso) Trabajo en obra: BNE + CChC, cerca de 50.000 trabajadores y trabajadoras y 430 empresas de la construcción inscritos en el portal, teniendo un total de 28.000 interacciones (revisión de CV o descarga de información). Es una plataforma piloto creada especialmente para las necesidades de los

- trabajadores y trabajadoras de la construcción que conversa directamente con la BNE.
- b. Contribución Programa Maestras y Maestros, fueron 3 mil cupos gratuitos donde se capacitaron como 'Maestros y Maestras de la Construcción' y adicionalmente quedan inscritos en el portal Trabajos en obra para ser contactados por las diferentes empresas.
 - c. Mesa de Capital Humanos Turismo y Ferias Laborales Turísticas: BNE + SUBTURISMO, Se realizó la feria del 5 al 7 de diciembre y sus principales resultados fueron los siguientes, 117 empresas Participantes, 234 ofertas Levantadas, 786 vacantes publicadas y 280 personas realizaron un total de 1.344 postulaciones. Además, en las próximas semanas lanzaremos el módulo de Ferias Laborales que permitirá realizar ferias virtuales temáticas, gestionadas por rubro u OMILs.

Cifras Generales de la BNE (2021-2022)

	2021	2022
Personas inscritas	3.706.166	4.111.028
Cuentas activas	3.171.251	3.511.218
Empleadores inscritos	78.427	88.991
Empleadores activos	63.261	67.153
Vacantes publicadas	1.774.260	2.371.927
Ofertas publicadas	278.606	381.710
Postulaciones	6.167.820	7.867.682

5. Sistema de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, tiene como función principal "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 lo que sigue, se describen los avances del período:

En el ámbito de la Certificación, 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 2022, el total histórico de evaluaciones ejecutadas asciende a 182.541, distribuidos en 119.114 personas de sexo masculino y 63.427 personas de sexo femenino. En el mismo periodo, las certificaciones otorgadas por el sistema alcanzan a 165.217 certificadas, divididos en 106.840 beneficiarios de sexo masculino y 58.377 beneficiarios de sexo femenino. Dichas cifras acumuladas representan un aumento de un 11,56% de los procesos de evaluación y en un 11,22% de las certificaciones otorgadas en comparación al cierre del año 2021.

Las certificaciones en poblaciones específicas durante el período fueron 7.956 personas pertenecientes a los grupos de mujeres, migrantes, cesantes y discapacitados, un 37,88% más que el año 2021.

Con la finalidad de visibilizar las inequidades que afectan a las mujeres trabajadoras de casa particular, junto a SENCE se certificaron 113 personas en este perfil contribuyendo con ello a fortalecer las políticas en materia de género y de empleo decente. Así también, al mes de diciembre se otorgaron 833 certificaciones del perfil Gestor/a de inclusión Laboral, movilizándolo con ello el fortalecimiento de ámbitos indicados en la Ley 21.275 de Inclusión Laboral. Ambas acciones contribuyen a revalorizar labores relevantes para el país y para robustecer ámbitos que son parte de la agenda de estado y de políticas públicas contingentes.

En el avance de los Proyectos de Competencias Laborales, durante el año 2022, las acciones ejecutadas por ChileValora, permitieron acreditar en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales un total de 44 nuevos perfiles y actualizar otros 32, esto en tres sectores productivos: Servicios de Salud y Asistencia Social, Construcción, y Gastronomía, Hotelería y Turismo, al cierre del mes de diciembre, el Catálogo Nacional de Competencias Laborales contaba con un total de 1.015 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

Adicionalmente, entre el 13 de mayo hasta el 29 de julio 2022, se realizó la 13° Convocatoria de Proyectos de Competencias Laborales y su objetivo fue promover la presentación de anteproyectos de competencias laborales entre las entidades representativas de empleadores, de trabajadores e instituciones del sector público, especialmente en aquellos sectores productivos considerados estratégicos o prioritarios por la Comisión. Con esto, se buscó que estos sectores cuenten con Catálogos de perfiles ocupacionales actualizados y pertinentes para el desarrollo y posterior evaluación y certificación de competencias de sus trabajadores.

Los focos estratégicos aprobados por directorio para esta convocatoria el 31 de marzo de 2022, fueron los siguientes:

1. Anteproyectos de sectores productivos definidos por el órgano colegiado de ChileValora como sectores estratégicos para desplegar la estrategia del sistema. Estos son: Agrícola y Ganadero, Comercio, Construcción, Energía, Gastronomía, Hotelería y Turismo, Mantenimiento, Transporte y Logística, Tecnologías de la Información y Minería.
2. Anteproyectos que formen parte de políticas públicas sectoriales que promuevan el desarrollo de las competencias de la fuerza laboral y/o que promuevan estrategias de desarrollo social inclusivo de trabajadores y trabajadoras, así como aquellos proyectos que surjan en el marco de la promulgación de alguna ley o disposiciones normativas de organismos públicos.
3. Anteproyectos que requieran el levantamiento de perfiles ocupacionales que se enmarquen en el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional y/o perfiles que permitan la articulación de la certificación con la formación técnica profesional.
4. Anteproyectos que requieran la actualización de perfiles ocupacionales del Catálogo de ChileValora y que pueden no ser parte de sectores focalizados y/o políticas públicas.

La convocatoria se cerró el 29 de julio y fueron presentados 6 anteproyectos. Los proponentes fueron: Ministerio de Energía, Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Corporación Nacional Forestal, Asociación Nacional de Empresas de Servicios Sanitarios junto a Aguas de Antofagasta, el Comité Olímpico de Chile y la Dirección de Educación Pública.

En relación a los Organismos Sectoriales, durante el período se diseñó una agenda de conversación con actores claves para fortalecer el vínculo entre ChileValora y los OSCL, con foco en el desarrollo de acciones destinadas a fortalecer el diálogo social con acciones como reuniones con OSCL y Seminarios.

Paralelamente, durante el período se otorgó asistencia técnica a 24 de los 37 OSCL activos al mes de diciembre, que va más allá de la elaboración de proyectos de competencias laborales (marco de cualificaciones, certificación y articulación técnico profesional).

En el ámbito de Centros y Evaluadores, entre enero y diciembre del 2022, el número de Centros acreditados fue de 34, alcanzando una cobertura en 16 de los 20 sectores (80%), y en 41 de los 52 subsectores (78,8%). Respecto de los evaluadores, durante el año 2022, se habilitaron 77 nuevos evaluadores, lo que, en definitiva, hace que el Sistema cuente con 1.372 evaluadores habilitados.

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.

Al 31 de diciembre 2022, 15 instituciones de Educación Superior Técnica reconocen el certificado de competencias de ChileValora a través de 57 carreras técnicas en 118 perfiles ocupacionales, a lo largo de todo el país.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para el 2023, tienen relación con canalizar y concretizar su misión 2023-2026 (“Generar políticas públicas, orientadas a promover la creación de empleos bajo los estándares del Trabajo Decente, a través de la promoción de igualdad de género, mejoramiento de los salarios e inclusión laboral, para los y las trabajadoras, favoreciendo la armonización del trabajo con el descanso y la vida personal y familiar, y promoviendo la justicia en las transiciones tecnológicas y socioecológicas que enfrenta nuestra sociedad”), incentivando y promoviendo la creación de empleos, a través de políticas activas del mercado del trabajo y orientando la labor de nuestros servicios; protegiendo los derechos laborales de las personas y garantizando el trabajo decente y fomentando y construyendo acuerdos a través del diálogo social y el tripartismo.

1. Medidas de incentivo y promoción del empleo

- a. A través de la nueva División de Políticas de Empleo, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de todas las personas desocupadas, inactivas y ocupadas en búsqueda de empleo, con especial énfasis en aquellos grupos con dificultades para insertarse en el mercado laboral formal, en el año 2023 se implementará plan de empleo 2023-2024, el cual articula y da coherencia a una serie de medidas, entre las que se pueden mencionar: rediseño de los subsidios de empleo permanentes con foco en mujeres, jóvenes y otras poblaciones prioritarias; modernización y digitalización de los servicios del mercado del trabajo con especial atención a la intermediación y prospección laboral; y medidas de conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar, con enfoque de género y fomento a la corresponsabilidad.
- b. Modernizar y fortalecer el Sistema de Intermediación Laboral: mediante la conexión de los distintos servicios involucrados, la integración informática de datos y la universalización de los servicios del mercado de trabajo provistos (apresto laboral, habilitación, capacitaciones, certificación de competencias, bolsa de empleo, servicios de colocación, etc.). Se trata de esfuerzos interinstitucionales que no tienen mayor costo fiscal ni requieren de modificaciones legales.
- c. Presentar un proyecto de ley de unificación de los subsidios de empleo existentes con la intención de generar herramientas efectivas de empleabilidad para poblaciones rezagadas en el mercado de trabajo: mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, particularmente.

- d. Proyecto de ley de modernización de ChileValora, que busca dotar al servicio de financiamiento propio y desplegar su presencia a lo largo de todo el territorio nacional, para recoger la demanda de certificación desde el diálogo social con los mismos sectores productivos según sus necesidades locales y particulares.

1. Protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente

- a. Proyecto ley 40 horas: la reducción de la jornada a 40 horas es una medida que impacta directamente en la calidad de vida de las y los trabajadores, mejorando de forma sustantiva la conciliación trabajo-familia. El 21 de marzo de 2023, la Sala de la Cámara Alta aprobó por unanimidad el proyecto. El 11 de abril de 2023 fue aprobado el último trámite constitucional en la Cámara de Diputados.
- b. Proyecto de ley que modifique el Código del Trabajo en materia de Sala Cuna (Art. 203) con la intención de elevar la participación laboral femenina, integrar a poblaciones hoy excluidas del derecho a sala cuna, cerrar brechas salariales de género y eliminar otras fuentes de discriminación de género en el mercado del trabajo.
- c. Fortalecimiento de la participación en instancias internacionales en materia de erradicación del trabajo infantil y trabajo forzoso; y se profundizará en la cooperación interinstitucional, para mejorar coordinación y articulación de iniciativas dirigidas a la prevención, a fin de no duplicar esfuerzos en el trabajo en estas materias.
- d. Ratificación del Convenio 190 de la OIT, aprobado en marzo de 2023, generará significativos impactos en las relaciones laborales en el país, especialmente para el caso de las mujeres trabajadoras. La violencia y el acoso han significado para ellas un obstáculo o barrera para su acceso, mantención y progreso profesional en el mundo del trabajo. En este sentido, brinda una oportunidad histórica para forjar un futuro del trabajo basado en la dignidad y en el respeto.

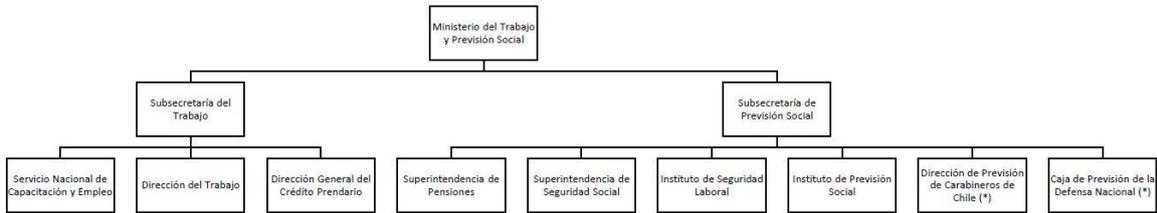
1. Fomento del diálogo social

- a. En materia de participación ciudadana, está la constitución del Consejo de la Sociedad Civil de la Subsecretaría del Trabajo, reponer la Mesa Ministerial de Participación, actualizar la norma ministerial de participación ciudadana, así como comenzar a implementar los otros mecanismos de participación ciudadana establecidas en la ley y en el instructivo presidencial, tales como Consultas Ciudadanas, Cuentas Públicas, entre otras acciones, que permitan avanzar hacia la consolidación de la participación ciudadana en la Subsecretaría del Trabajo.
- b. Levantar nuevas iniciativas con el fin de avanzar en instancias de diálogo y formación sindical, con un Enfoque de Derechos,

asociada a la promoción del empleo en jóvenes, la intermediación laboral exitosa para las mujeres.

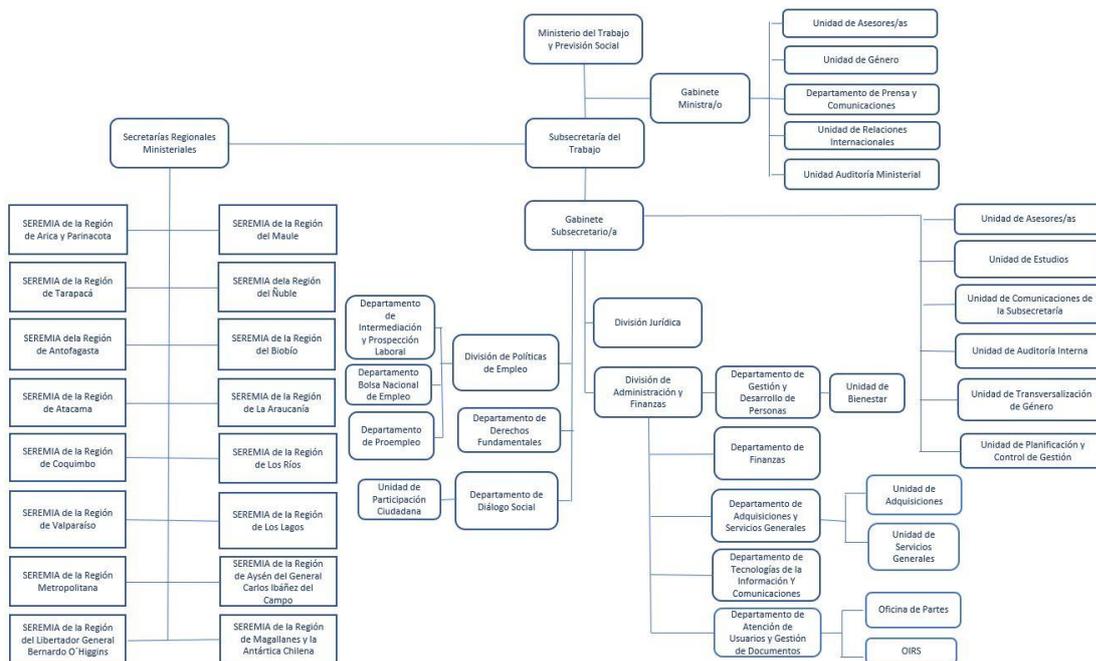
Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

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



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del Trabajo	Giorgio Boccoardo Bosoni
Jefa de Gabinete del Subsecretario del Trabajo	María Elizabeth Soto Parada

Cargo	Nombre
Jefa División Jurídica	Andrea Soto Araya
Jefa División Administración y Finanzas	Margarita Miranda Erazo
Seremi Región de Arica y Parinacota	Jennifer Lazo Vergara
Seremi Región de Tarapacá	Ignacio Prieto Henríquez
Seremi Región de Antofagasta	Camila Cortés Ruiz
Seremi Región de Atacama (S)	Sergio Santibáñez Catalán
Seremi Región de Coquimbo	Claudia Santander Campillay
Seremi Región de Valparaíso	Susana Calderón Romero
Seremi Región Metropolitana	Marco Canales Huenchuan
Seremi Región de O'Higgins	Doris Rodríguez Zavalla
Seremi Región de Maule	Maribel Torrealba Retamal
Seremi Región de Ñuble	Natalia Lépéz Hermosilla
Seremi Región de Biobío	Sandra Quintana Rodríguez
Seremi Región de La Araucanía	Claudia Tapia de la Peña
Seremi Región de Los Ríos	Rodrigo Leiva Caro
Seremi Región de Los Lagos	Ángel Cabrera Mancilla
Seremi Región de Aysén	Rodrigo Díaz Cordaro
Seremi Región de Magallanes	Doris Sandoval Miranda

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	36
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	44
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	45
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	46
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	48

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	71	79.8%	77	88.5%	148
Planta	18	20.2%	10	11.5%	28
Total	89	100.0%	87	100.0%	176

Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	15	16.9%	5	5.7%	20
Directivos	12	13.5%	6	6.9%	18
Profesionales	52	58.4%	55	63.2%	107
Administrativos	10	11.2%	21	24.1%	31
Total	89	100.0%	87	100.0%	176

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	1.1%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	13	14.6%	8	9.2%	21
ENTRE 35 y 44 AÑOS	29	32.6%	31	35.6%	60
ENTRE 45 y 54 AÑOS	27	30.3%	28	32.2%	55
ENTRE 55 y 59 AÑOS	11	12.4%	10	11.5%	21
ENTRE 60 y 64 AÑOS	8	9.0%	7	8.0%	15
65 Y MÁS AÑOS	0	0%	3	3.4%	3
Total	89	100.0%	87	100.0%	176

Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	35	97.2%	40	100.0%	75
Reemplazo	1	2.8%	0	0%	1
Total	36	100.0%	40	100.0%	76

Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	3	8.3%	0	0%	3
Profesionales	32	88.9%	37	92.5%	69
Administrativos	1	2.8%	3	7.5%	4
Total	36	100.0%	40	100.0%	76

Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	25	71.4%	25	62.5%	50
Más de un año y hasta 2 años	2	5.7%	3	7.5%	5
Más de 2 y hasta 3 años	0	0%	4	10.0%	4
Más de 3 años	8	22.9%	8	20.0%	16
Total	35	100.0%	40	100.0%	75

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	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	3	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	19	40
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	15,8%	5,0%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	2	2
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	3	2
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	66,7%	50,0%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	10	17	17
(b) Total dotación efectiva año t	163	169	169
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6,1%	10,1%	30,1%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	2	1	4
Otros retiros voluntarios año t	5	14	38
Funcionarios retirados por otras causales año t	3	1	11

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	10%	17%	53%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	9	23	60
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	10	17	53
Porcentaje de recuperación (a/b)	90,0%	135,3%	113,2%

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	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	1	3
(b) Total Planta efectiva año t	26	24	28
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	4,2%	10,7%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	3	10	17
(b) Total Contratos efectivos año t	137	145	148
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	2,2%	6,9%	11,5%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	163	168	146
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	169	176
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100,0%	99,4%	83,0%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	6.160	6852	5715
(b) Total de participantes capacitados año t	166	384	536
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	37,1	17,8	10,7

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	63	62	88
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	3,2%	1,6%	1,1%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	6	4	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	169	176
Porcentaje de becados (a/b)	3,7%	2,4%	0,0%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	144	140.91	301.2
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	169	176
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,9		

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	54	26	60.6
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	169	176
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,3	0,2	

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	5	15.17	0.6
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	169	176
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0		

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	326	87.50	718.3
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	169	176
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	2,0		

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	150	138	120
Lista 2	2	1	2
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	152%	139%	122%
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	169	176
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	93.3%	82.2%	69.3%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	9	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	7	19	40
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	47,4%	0,0%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	9	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	0	9
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	None%	0,0%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	9	25
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	4	0	9
Porcentaje (a/b)	0,0%	None%	277,8%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Difusión del libro "Crecer Felices, erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas"	Terminado
Proyecto de Ley Modernización Laboral para Conciliación Trabajo, Familia e Inclusión (Boletín N° 12618-13)	En Tramitación
Ley N° 21.327 Modernización de la Dirección del Trabajo y Fortalecimiento de su Ley de Planta (Boletín N° 12827-13)	Terminado
Ley N° 21.361 Adecúa el Código del Trabajo en Materia de Documentos Laborales Electrónicos (Boletín N° 12826-13)	Terminado
Proyecto de Ley Modernización de la Franquicia Tributaria en Materia de Capacitación y Empleo (SENCE) (Boletín N° 12487-05)	En Tramitación
Lanzamiento Estrategia Nacional de Empleo	Terminado
Nueva Ley Jornada Parcial Alternativa para Estudiantes Trabajadores (Ley N° 21.165)	Terminado
Nueva Ley que Modifica El Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia Teletrabajo (Ley N° 21.220)	Terminado
Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	Terminado
Actualizar Ley de inclusión laboral para aumentar cuota de personas con discapacidad	En diseño
Alza escalonada del Salario Mínimo. Para esto iniciaremos con un primer escalon de 400 Mil el primer año.	Terminado
Crear normativa para el trabajo en plataformas virtuales o digitales de servicios que reconozca subordinación y dependencia	Terminado
Disminuir las brechas digitales en mujeres	En implementación
Extensión Permisos Postnatal Parental en 2022	Terminado
Extensión Subsidio Laboral Protege hasta fin 2022	Terminado
Impulsar el Cupo Laboral Trans, garantizando su empleabilidad en al menos un 1% en sector público.	En diseño
Mejorar las competencias de la Dirección del Trabajo en el monitoreo del cumplimiento de la ley	En Tramitación
Promover la creación permisos libre disposición para trámites de cuidados	En Tramitación
Promover una política laboral donde la conciliación de vida y trabajo sea parte de lo básico.	En implementación
Ratificar Convenio 176 OIT sobre Seguridad y Salud en las minas	En implementación
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	En Tramitación
Recuperación de niveles de empleo y avanzar en la disminución de brechas	En implementación
Revisar aspectos asociados a la precariedad laboral: Duración de la jornada de trabajo y avance a las 40 horas.	En Tramitación
Revisar el Código del Trabajo por tutela de derechos fundamentales y catálogo de categorías sospechosas que no considera la discriminación de género por maternidad o embarazo.	En diseño
Revisar interpretación restrictiva realizada por la Dirección del Trabajo para cuotas de género en la directiva sindical y comisión negociadora sindical	En diseño
Rol vinculante y preponderante del Consejo Superior Laboral para fortalecer el diálogo social. E Impulsar procesos amplios de diálogo social que incluyan a trabajadores, empleadores, gobierno y sociedad civil.	Terminado
Se considerará el trabajo de cuidados no remunerado y subsidio de periodos de desempleo	En Tramitación

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

Cuadro 11

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
10	17	8	99,8	239.207

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	Mediante Res. Ex. N°92 de 04 de febrero de 2022, se aprobó el Plan Anual de Capacitación 2022, en el cual se encuentran comprometidas Temáticas de Género. Dada la creación de la Unidad de Género Ministerial (en mayo de 2022), https://www.subtrab.gob.cl/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social-crea-por-primera-vez-una-unidad-de-genero), se decidió que el curso fuera dictado por las encargadas de género, que cuentan con vasta experiencia en esta temática, lo cual fue aprobado por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Durante el mes de julio la Unidad de Género del Ministerio, trabajó en los contenidos de los módulos del Curso comprometido en el Programa. Mediante correo electrónico de fecha 18/07/22, el jefe de la Unidad de Planificación y Control de Gestión SUBTRAB remitió la propuesta a Sectorialista (Gloria Fuentes), quien aprobó los contenidos del curso el 21/07/22. Con fecha 05 de septiembre de 2022, se envía mediante correo electrónico a todas las personas que trabajan en la Subsecretaría del Trabajo, invitación a participar del Curso de “Género enfocado en el quehacer institucional de la Subsecretaría del Trabajo”. La ejecución del curso se realiza entre septiembre y octubre de 2022, con la participación de 21 personas. Y para finalizar durante el mes de noviembre se realizó la ceremonia de cierre del curso. Con la implementación de esta medida se tendió a aumentar en los/as funcionarios/as de esta Subsecretaría los conocimientos en temas de género en el diseño, ejecución y seguimiento de políticas y programas en materia laboral.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	En las Bases del llamado a Concurso Público para el Programa Servicios Sociales 2022 en sus líneas SUBTRAB y MDSF-SUBTRAB, aprobadas mediante Resolución Exenta N°39 de 18 de enero de 2022, Resolución Exenta N°40 de 18 de enero de 2022, se señala lo siguiente: a. Bases administrativas: Numeral 9 (Criterios y Pauta de Evaluación), se otorga un puntaje adicional a los profesionales que cuentan con experiencia y formación en igualdad de género debidamente acreditada y si considera análisis de brecha de género en materia de empleo respecto de los oficios ofertados. b. Bases técnicas: Numeral 1.1.1 (Lineamientos para preparar Proyectos), en el diagnóstico inicial sociolaboral, debe considerar en su análisis, información estadística con datos desagregados por sexo, regionales y locales actualizados, incluyendo un análisis de brechas de género. En las Bases Técnicas Específicas para la contratación de las Mesas de Diálogo Social, aprobadas por Resolución Exenta N°473 de 07 de junio de 2022, en el numeral II, número III.2.3 Temáticas Transversales “se evaluará con puntaje adicional a aquellas ofertas que aborden las temáticas adicionales de género y de inclusión laboral de personas con discapacidad”. Con esta medida pretende fortalecer las competencias de empleabilidad de las mujeres a través de la capacitación en oficios y habilidades blandas, para su posterior inserción en trabajos dependientes e incentivar la participación de mujeres en dichas instancias y así acortar las brechas existentes en la representación de organizaciones sindicales.

Medidas	Resultados
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.	Dichos sistemas contienen desagregación de datos por sexo para el año 2022, y permiten que la Subsecretaría del Trabajo pueda disponer de estadísticas oficiales desagregadas por sexo tanto de información de ejecución de programas como de la situación del mercado laboral nacional. La implementación de esta medida nos permite contar con información desagregada por sexo de los sistemas de información, para una mejor toma de decisiones referente a políticas de empleo con perspectiva de género.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género	La incorporación de perspectiva de género en la formulación de las Definiciones Estratégicas de la Subsecretaría del Trabajo para el período 2023 - 2026, fue un hito relevante para esta Subsecretaría. Para ello en las Definiciones Estratégicas se incorporó lo siguiente: - Misión: "La Subsecretaría del Trabajo tiene por misión generar políticas públicas orientadas a promover la creación de empleos bajo los estándares del Trabajo Decente, mejorando los salarios, promoviendo la igualdad de género y la inclusión laboral, garantizando los derechos de los y las trabajadoras, favoreciendo una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar, y promoviendo la justicia en las transiciones tecnológicas y socio ecológicas que enfrenta nuestra sociedad". - Objetivos Estratégicos: "Promover la ocupación laboral, desarrollando políticas públicas y programas para la inserción laboral, que garanticen espacios de trabajo seguros, libres de acoso, discriminación y violencia de género" y "Promover la eliminación de todo tipo de sesgo de género y discriminación en el mercado laboral, a través de políticas públicas y programas de la Subsecretaría del Trabajo, mediante la visibilización, ejecución y evaluación de estos".
Acciones de Comunicaciones y Difusión Interna y Externa con Perspectiva de Género	La Subsecretaría del Trabajo realizó diversas actividades tanto internas como externas para fortalecer la difusión de materias de género. En abril de 2022 se constituyó la Mesa de Género de la Subsecretaría del Trabajo, con la participación de SENCE, DT y DICREP, la cual permitirá avanzar en igualdad tanto a nivel interno como en la construcción de políticas públicas. En el mes de mayo 2022, se realiza unos de los hitos más importantes dentro de la Subsecretaría del Trabajo, en el cual se firma el Decreto Nro. 100, que crea la Unidad de Género de MINTRAB, cuya finalidad es llevar adelante la transversalización de género. En el mes de julio de 2022, y en el marco del Bienestar de las/os trabajadoras/es de esta Subsecretaría, se Aprueba el Nuevo Procedimiento de Prevención, Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual de la Subsecretaría del Trabajo. Es importante destacar que, para realizar difusión externa en materias de género, se han utilizado diferentes redes sociales, como Instagram y Twitter. Las actividades tanto internas como externas tendieron a fortalecer los procesos de difusión de las acciones con perspectiva de género para dar a conocer las iniciativas en políticas públicas en igualdad de género en torno a derechos y empoderamiento de las mujeres, que buscan mejorar la gestión de la institución, como de la implementación progresiva de la transversalización de género en la Subsecretaría del Trabajo.

Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html