

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2017

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Marzo de 2018
Agustinas 1253, Santiago, 226749601
www.dt.gob.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública.....	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2017	9
4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 – 2022	19
5. Anexos.....	22
Anexo 1: Identificación de la Institución	23
Anexo 2: Recursos Humanos.....	27
Anexo 3: Recursos Financieros.....	36
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017	40
Anexo 5. Compromisos de Gobierno	43
Anexo 6a: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017).....	44
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017	45
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017	51
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017.	59
Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.....	63
Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2018.....	64
Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2018	64
Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 - 2017	65

1. Presentación Cuenta Pública

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración de la Presidenta de la República en materias laborales y de previsión social y parte de su misión consiste en contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos.

Está conformado por 7.156 funcionarias/os de planta y contrata, distribuidos en: 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, todos con dependencia administrativa y presupuestaria. 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 2017 fue de M\$ 7.395.597.012.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

Atender 4.668 pacientes derivados de los distintos servicios de salud, realizando más de 5.600 atenciones en los Centros de Salud y Rehabilitación CAPREDENA, mediante convenios con instituciones de la Red de Salud Pública, con la finalidad de apoyar y ser coadyuvante en resolver la problemática de las listas de espera y democratizar el acceso a una salud de calidad.

A través de la Dirección del Trabajo, se alcanzó la conciliación total o parcial de 156.376 solicitudes, sobre un total de 177.700 requerimientos de conciliación individual. Así como también, la realización de 145 mesas de trabajo tripartitas, permitiendo que 349 empresas firmaran acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Y respecto a derechos fundamentales, se logró dar término a 2.807 denuncias por vulneración de derechos, equivalentes al 82 % del total de denuncias.

Un total de 171.349 familias fueron beneficiadas con créditos otorgados por Dirección General del Crédito Prendario, a través de sus 21 sucursales en todo el país, alcanzando un monto total de \$36.810.153.490.- en préstamos.

Mediante la red IPS-ChileAtiende, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.829.878 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 781.638 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.998.802. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 298.000.

En materia de Seguridad Laboral, se pagaron M\$ 38.036.068.- por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 55.262.047 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 8.230.502 prestaciones preventivas.

En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.600.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, logrando destacar las 59.382 personas beneficiadas con los programas Más Capaz y Capacitación en oficios y las 826.783 personas beneficiadas con el Subsidio al Empleo de la Mujer y el Subsidio al Empleo Joven, los que representan un gasto efectivo de M\$ 228.897.041.-

Por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social, en su contribución para el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, colaboró en la promulgación de importantes leyes, tales como la ley N° 20.984 que regula la calificación de trabajo pesado; la ley N° 21.012 que garantiza la seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia; la ley N° 21.054 que elimina la diferencia entre obrero y empleado y; la ley N° 21.063 que crea un seguro para el acompañamiento de niñas y niños que padezcan una condición grave de salud (SANNA).

En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, la Subsecretaría del Trabajo desarrolló 28 mesas de diálogo social, beneficiando a 152 organizaciones, entre sindicatos y empresas, con una inversión de M\$ 283.927. Por otra parte, fueron beneficiadas 26.064 personas mediante su programa de Inversión en la comunidad y sus cuatro programas de fomento a la empleabilidad, con un presupuesto ejecutado de M\$ 84.541.122. Así como también, en el marco de la implementación de la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025, se actualizó el reglamento para la aplicación del Artículo 13 del Código del Trabajo, modificando el listado de las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los adolescentes.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se realizaron 13 mil procesos de evaluación y certificación, logrando que 5.682 personas obtuvieran la certificación de sus competencias. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 74 nuevos planes formativos, para que sean puestos a disposición de las entidades de capacitación laboral para la ejecución de cursos y cierre de brechas.

En cuanto a la labor de fiscalización a organismos regulados llevada a cabo por la Superintendencia de Pensiones, dicha entidad ejecutó 39 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 9.200. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 102.794 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.

En el marco de la Seguridad Social, la SUSESO como entidad encargada de administrar los Fondos Nacionales, controló un gasto total de M\$ 821.684.208, correspondiente a los Subsidios: de cesantía, de maternidad y familiar y el Sistema Único de prestaciones familiares.

Dirección del Trabajo. Avances de la Gestión 2014-2017.

Los logros más relevantes en el período 2014-2017 de la Dirección del Trabajo fueron:

En materia de compromisos proveniente del Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, comenzó en mayo de 2014 un trabajo conjunto entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Hacienda, con asesoría del Banco Interamericano de Desarrollo y de la Organización Internacional del Trabajo, materializándose en el año 2016 en el “Proyecto de Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a Usuarios de la Dirección del Trabajo”, actualmente en desarrollo con más de 50 % de ejecución y cuyo plazo de término se encuentra fijado para el año 2020, con un presupuesto total de M\$ 4.163.085.- Este relevante proyecto de rediseño institucional, cuenta con cuatro objetivos: Rediseñar e instalar procesos y sistemas de gestión; Modificar los modelos de fiscalización planificada y reactiva; Potenciar las capacidades y competencias y; Generar una planificación estratégica y monitoreo de desempeño de la institución. Por otra parte, respecto a la reformulación de su Ley Orgánica y Modernización de Recursos Humanos, diversos actores participaron en este proceso como las Asociaciones de Funcionarios, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Hacienda. En virtud de lo anterior, el Proyecto de Ley fue

firmado por la Presidenta de la República e ingresado al Senado en septiembre de 2017 para su trámite legislativo.

En el ámbito del diálogo social, se destaca la materialización de los Consejos Regionales Tripartitos de Usuarios (CTRU), instancia ya institucionalizada de encuentro y reflexión entre trabajadores y empleadores en todas las regiones del país, bajo la coordinación de las Direcciones Regionales del Trabajo, lo que permitió que en el año 2017 se realizaran 145 mesas de trabajo tripartitas, con la participación de 680 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad, logrando que 349 empresas firmaran acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

En materia de fiscalización de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad, la Dirección del Trabajo llevó a cabo durante el último cuatrienio más de 450 mil fiscalizaciones en terreno, que le ha permitido durante los últimos dos años dar cobertura en más de un 60 % a empresas no fiscalizadas anteriormente.

En relación a las solicitudes de Conciliación individual, la D.T. recibió durante el período 2014-2017 más de 700 mil presentaciones, logrando en promedio que el 86 % de los procesos tratados y terminados finalizaran con resultado de conciliación total o parcial.

Respecto a la atención de usuarios, la atención a través de los distintos canales representa un servicio de carácter estratégico para la institución, reflejado en las cifras que anualmente ha reportado y que durante el año 2017 superó los 2 millones 300 mil atenciones, ingresadas de manera presencial, telefónica y vía web.

En cuanto a la promoción de la libertad sindical y la asistencia técnica, la D.T. capacitó a casi 30 mil dirigentes y dirigentes sindicales a nivel nacional en el período 2014-2017, junto a las diversas escuelas sindicales llevadas a cabo en distintas regiones del país como Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Metropolitana, O'Higgins, El Maule, Biobío, La Araucanía, Los Lagos, Los Ríos, Magallanes y Aysén.

Finalmente, otra materia relevante es la emisión de dictámenes por parte de la Dirección del Trabajo, la que durante el cuatrienio 2014-2017 alcanzó más de 4 mil pronunciamientos en antigua y nueva doctrina, destacándose aquellos vinculados al sentido y alcance de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales. En este último punto, es necesario destacar que 287 empresas solicitaron calificación de Servicios Mínimos a la Dirección del Trabajo, de las cuales sólo 45 se encuentran en estado pendiente al cierre de enero del presente año.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la Dirección del Trabajo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2017, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

ALEJANDRA KRAUSS VALLE
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

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

El Servicio lo encabeza el Director del Trabajo. A nivel central, cuenta con Oficina de Comunicaciones Institucionales, Contraloría Interna, Auditoría Interna y de Gestión de Multas; Departamentos Operativos de Inspección, Relaciones Laborales, Jurídico y Atención de Usuarios; y, Departamentos de Apoyo de Estudios, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, Gestión y Desarrollo, Tecnologías de la Información, y Administración y Finanzas. Existe Gabinete de Dirección y Subdirección. A nivel regional cuenta con 16 Direcciones Regionales (la Región Metropolitana está dividida en Oriente y Poniente), 86 inspecciones y 6 Centros de Conciliación a lo largo del país.

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

La misión de la institución es velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.

El presupuesto institucional ejecutado para el año 2017 fue de M\$74.610.848.

Los objetivos estratégicos 2015-2018 son 1.Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva; 2.Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales; 3.Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web; 4. Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.

La dotación efectiva¹ del año 2017 fue de 2.253 funcionarios/as. El 23,8% corresponde a planta; el 76,2% a contrata. No existen honorarios asimilados a grado. Las mujeres representan el 53,8% del total de funcionarios/as

¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2017. El personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Producto Estratégico Fiscalización: Se realizaron 102.865 fiscalizaciones de terreno. Desde el punto de vista de la cobertura, de las 41.389 empresas fiscalizadas el 2017, 25.935 correspondieron a empresas no fiscalizadas anteriormente, las que representan un 62,66% de ese total. Por otra parte, dando cumplimiento a la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ejecutaron 50.069 fiscalizaciones que incorporaron materias referidas a dicho ámbito, equivalentes al 48,67% del total de fiscalizaciones realizadas en el año.

Respecto de las certificaciones (de antecedentes laborales y de cumplimiento de obligaciones previsionales), durante el año 2017 se emitieron un total 1.942.224, casi un 9% más que el año 2016. Del total de certificados emitidos, el 97,87% fue vía web (en línea), en tanto que el 2,13% restante fue emitido presencialmente.

Producto Estratégico Promoción de la Libertad Sindical y Asistencia Técnica: Se capacitó a 8.073 dirigentes sindicales, que representa al 31,70 % de los dirigentes con mandato vigente. De ellos, 2.429 fueron dirigentes sindicales que representaron el 37,08 % de las dirigentas con mandato vigente en el año (6.550). Además, se realizaron cuatro (4) Escuelas Sindicales, en las regiones de Tarapacá, O'Higgins, Biobío, Magallanes, beneficiando a 157 alumnos, cumpliendo así con los compromisos institucionales del período.

Producto Estratégico Sistemas de Prevención y Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social: La demanda por Conciliación individual durante el año 2017 sumó 177.700 solicitudes. A su vez, el 88% de los procesos tratados y terminados en el periodo, finalizaron con resultado de conciliación total o parcial.

En materia de mediaciones laborales, se realizaron 935 actuaciones; en Buenos Oficios 243 actuaciones y 395 mediaciones obligatorias. En cuanto a mediaciones por vulneración de derechos fundamentales, se realizaron 1.129 mediaciones.

Con respecto al diálogo social, se realizaron 145 mesas de trabajo tripartitas, que contaron con la participación de 680 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad. En dicha instancia, 349 empresas firmaron acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Además, se encuentran activos 21 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) que funcionan en todas las regiones del país. Este mecanismo institucional de Diálogo Tripartito de Trabajadores, Empleadores y Dirección del Trabajo ha ejecutado 87 actividades conjuntas y 73 reuniones programadas que demuestran la continuidad del diálogo social.

En lo que respecta a la calificación de Servicios Mínimos y Conformación de Equipos de Emergencia, fueron 287 empresas las que solicitaron calificación al respecto. De estos requerimientos, 257 se encuentran ya finalizados y 30 continúan en trámite.

Producto Estratégico Atención de Usuarios: Durante el año 2017 se atendió de manera presencial a un total de 1.894.995 personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo. A su vez, el Centro de Atención Laboral telefónico atendió 426.694 consultas laborales; y el Centro de Consultas Laborales del sitio WEB institucional, registró 739.430 visitas y respondió 60.076 consultas, esto es, 12.914 consultas más que el año anterior, lo que equivale a un crecimiento de la demanda de **27,38%**.

Producto Estratégico Dictámenes: En el año 2017 se emitieron 875 dictámenes. El 17,02% (149) correspondieron a nueva doctrina y el 82,98% (726) a antigua doctrina.

En lo que respecta a derechos fundamentales, se recibieron 3.414 denuncias por vulneración de derechos, de las cuales 2.807 se trataron y terminaron en el período, y en 1.191 de ellas se constató indicios de vulneración.

Finalmente, durante el año los Tribunales de Justicia condenaron a 38 empresas por práctica antisindicales, de las cuales 26 (68,42%) se originaron por denuncias realizadas por la institución.

Christian Melis Valencia
Director del Trabajo

3. Resultados de la Gestión año 2017

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

Medida a): Fortalecer la fiscalización de las normas existentes contra la discriminación de género en materia laboral.

En relación a la ejecución del programa especial de fiscalización a un sector específico de industria, durante el mes de octubre se elaboró la Circular que instruye la revisión de materias relacionadas a la Ley de Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres en empresas de 200 o más trabajadores (as), específicamente, “No contener el reglamento interno el procedimiento de reclamación por incumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombre y mujeres”; y “No contener el reglamento interno un registro que consigne los diversos cargos y funciones en la empresa”. Dicho programa espera ejecutarse durante transcurso del presente año 2018.

Medida b): Impulsar el rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo.

Respecto al rediseño institucional, el “Proyecto de Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a Usuarios de la Dirección del Trabajo”, se encuentra actualmente en pleno período de ejecución. En relación a la “**Instalación del Sistema de Gestión de los Servicios a los/as Usuarios/as**”, Componente N°1 del proyecto, se realizó el primer “*Estudio de Caracterización de los distintos perfiles de usuarios de la Dirección del Trabajo*”, cuyo objetivo fue conocer las características de los principales tipos de usuarios del Servicio (Trabajadores, Empleadores y Dirigentes Sindicales) y explorar estrategias para la migración de trámites presenciales a canales remotos. A su vez, el 2017 se dio inicio al “*Estudio de evaluación y propuesta de mejora de instrumentos de medición de calidad de los servicios entregados y satisfacción de usuarios*”, la que actualmente en plena etapa de levantamiento y la empresa adjudicada fue CADEM. Por otra parte, se encuentra en desarrollo el rediseño del proceso completo de “*Gestión de los servicios prestados a los usuarios*”, así como también, la definición de estándares y protocolos de atención. Junto a lo anterior, se encuentra en proceso de expansión la plataforma Customer Relationship Management (CRM) de la Institución. Además, la Institución se encuentra rehaciendo los “*Protocolos de trabajo con otras instituciones públicas derivadores*”, lo que incluye, entre otros aspectos, el análisis del marco legal de trabajo colaborativo.

Respecto de las actividades vinculadas al Componente N°2 del proyecto de modernización, y que dicen relación con el “**Rediseño del Modelo y Procesos de Trabajo de Fiscalización y Conciliación**”, en el año 2017, se inicia la “Consultoría de Rediseño de los procesos de Fiscalización Reactiva y Proactiva”, cuyo objetivo es reformular el actual modelo y los procesos de fiscalización. La empresa adjudicada para trabajar de manera conjunta con la DT, durante un año, fue Consultora Everis Chile S.A. Junto a lo anterior, se dio inicio a una Consultoría de Inteligencia de Negocios, cuyo propósito es la elaboración metodológica para la línea base que determinará la tasa de infraccionalidad de las empresas a nivel nacional y por ámbitos de riesgo (sector productivo, Industria, localización y tamaño), así como también, sus correspondientes modelos predictivos que permitirán rediseñar los procesos y estándares en lo que respecta a fiscalizaciones programadas, mejorando - por tanto - los niveles de asertividad de este tipo de fiscalizaciones. Actualmente, se encuentra en proceso el Piloto I, a 800 empresas, amén de comprobar la validez y viabilidad del modelo generado. El Piloto II, se implementará el primer semestre de 2018, considerando 1.200 fiscalizaciones. La empresa adjudicada para tales fines fue ALAYA Consultores.

A su vez, actualmente se encuentra en ejecución el proyecto *“Pilotos para solucionar el abandono de audiencias de conciliación”*, y en pleno proceso de adjudicación el concerniente al *“Rediseño del proceso de conciliación laboral como solución de conflictos”*. También se encuentran en proceso las actividades tecnológicas referidas a otorgar *“Soporte TIC a la fiscalización planificada”*, a implementar en *“Plataforma TI los rediseños de fiscalización”* (hardware, espacio en datacenter, desarrollo de software), todas vinculadas al rediseño de ambos procesos.

Finalmente, en el marco de este componente, la Dirección del Trabajo participa de manera periódica en actividades orientadas a la transferencia de experiencias con la Organización Internacional del Trabajo. OIT

En cuanto al Componente N°3, referido a la **“Consolidación y Aumento de las Capacidades de la Plataforma Tecnológica de la DT, atingente al Proyecto”**, la Consultoría que busca “Consolidar y expandir la plataforma de gestión documental y gestión del conocimiento”, y que se dio inicio durante el año 2017, se encuentra actualmente en su fase II. A su vez, en lo que respecta al fortalecimiento de capacidades internas de gestión de proyectos TI, se han realizado talleres de capacitación, contratado una Consultoría PMO y se ha adquirido software PMO, lo que ha traído como consecuencia la realización de Actividades de Formación de Patrocinadores y de Jefes de Proyectos; elaboración de un plan informático; puesta en marcha de un Data Center externo; e incorporación de hardware adquirido para el proyecto a los Data Centers. Por otra parte, se inició el proceso de instalación del Enterprise Service Bus (ESB) de integración de información, con la entrega de las respectivas licencias de uso. En el marco de la incorporación de metodologías ágiles en la DT, se inició una consultoría que busca dotar de esas prácticas a los departamentos operacionales. Además, el año 2017, se dio comienzo a una consultoría que desarrolla una plataforma de extracción de datos públicos de empresas.

Finalmente, en lo que se refiere al Componente N°4, **“Fortalecimiento de la Capacidad de Gestión Estratégica de la DT”**, se dio inicio al rediseño e implementación de proceso de gestión estratégica del Servicio, con el objetivo de instalar un Modelo Integral de planificación, monitoreo y evaluación del quehacer institucional a nivel estratégico y operativo, a través de herramientas modernas de gestión.

Por otra parte, se realizó una Consultoría para la elaboración de videos de difusión del Proyecto de Modernización a la interior de Institución. También, se realizaron 6 Encuentros Regionales, con el objetivo de tener un espacio común de diálogo y conocimiento sobre el proceso de modernización y el rol que le corresponde a cada uno de sus integrantes en su desarrollo y consolidación, así como también analizar los desafíos que supone para la Institución y sus funcionarios, en el marco del programa de gestión del cambio.

A su vez, se llevó a cabo el diagnóstico y propuesta del modelo gestión documental. Junto a lo anterior, se implementó el buscador de dictámenes.

Respecto a la Reformulación de la Ley Orgánica de la DT y la Modernización de Recursos Humanos, el 2017 se sostuvieron reuniones con los actores involucrados (Asociaciones de Funcionarios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Hacienda). Actualmente, se encuentra elaborado el Proyecto de Ley definitivo, firmado por la Presidenta de la República e ingresado al Senado con fecha 12.09.2017, para su trámite legislativo.

Medida c). Establecer un Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales que considere incentivos, reconocimientos, distinciones, asistencia al cumplimiento normativo, entre otros mecanismos donde se evalúen los niveles de calidad del trabajo y de prácticas empresariales.

Durante el 2017, atendido los requerimientos prioritarios asociados al Proyecto de Modernización de los Procesos de Fiscalización y de Gestión a los Usuarios, Proyecto BID, los que han repercutido de manera significativa en la carga habitual de trabajo de los fiscalizadores, y para efectos de gestionar adecuadamente los volúmenes de trabajo y tiempos de respuesta, con fecha 26.09.2016 se dictó la Circular N°93, suscrita de

manera conjunta por los Departamentos de Inspección y Relaciones Laborales, la que permitió la distribución - hasta el primer trimestre 2017 - de las auditorías inspectivas a las empresas que a la fecha se encuentran acreditadas en el programa, de acuerdo a requisitos y formalidades que en la referida instrucción se establecen. Sin perjuicio de lo anterior, el Programa sigue su fase de mantención a través de las empresas que ya se encuentran acreditadas. A diciembre se mantienen acreditadas 143 empresas, de una cantidad inicial de 262 que requirieron certificación.

Medida d). Implementar acciones de formación ciudadana sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral.

Se continuó con la exhibición del montaje teatral "*Derechos Laborales Now*", dirigido a jóvenes y que busca la difusión y promoción de las normas laborales. En tal contexto, a noviembre, se habían realizado 12 funciones: 5 en la Región Metropolitana, 2 en la región de Los Ríos, y 1 en las regiones de Tarapacá, Coquimbo, Maule y Valparaíso, llegando a presenciarlas en total unas 860 personas, aproximadamente.

Por otra parte, en el año, se realizaron 990 actividades de difusión respecto de materias como contrato de trabajo, derechos fundamentales, negociación colectiva y libertad sindical y en las que participaron más de 24.800 usuarios.

A su vez, se registraron 1.378 actividades de capacitación, con una participación estimada de 14.534 usuarios, convocando mayoritariamente a dirigentes sindicales. Las materias más recurrentes en las que se capacitó fueron: Negociación colectiva, Reforma laboral, Derecho individual y Accidentes del trabajo.

Cabe señalar también, que, en el marco de la puesta en marcha de la Ley N°20.940, desde octubre de 2016 a la fecha, se han realizado más de 573 actividades de capacitación y difusión que han contado con la participación de más de 14.521 personas, entre dirigentes/as sindicales, empresas, trabajadores/as en general y funcionarios/as del servicio.

Junto a lo anterior, en el marco de los compromisos de la Mesa de Diálogo Social conformada por Sindicato de Actores de Chile SIDARTE y actores laborales de ese sector, que contó con el patrocinio del Ministerio del Trabajo, y que busca la difusión de los derechos laborales de trabajadores del arte y espectáculos, se confeccionaron 12.000 trípticos sobre "Formalización Laboral para Trabajadores de las Artes y Espectáculos", difundidos por SIDARTE y la DT, respectivamente.

También, se formaron a 157 dirigentes sindicales, pertenecientes a diversas ramas de actividades económicas, en 4 Escuelas Sindicales realizadas en las regiones de Tarapacá (40), Bernardo O'Higgins (40), Biobío (35) y Magallanes (42).

Finalmente, se renovaron los convenios de colaboración suscritos entre la DT y el Instituto de la Juventud INJUV, y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género SERNAMEG para el trabajo conjunto en materias de interés común, en los que la DT participó, entre otras actividades, en el curso e-learning sobre Género y Autonomía Económica.

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

○ Producto Estratégico Fiscalización

En el período enero – diciembre de 2017, se realizaron un total de 102.865 fiscalizaciones, de las cuales aproximadamente un 85% (87.315) correspondió a fiscalizaciones solicitadas, mientras que el 15% restante (15.550) a fiscalizaciones de oficio por programa.

Del total de fiscalizaciones solicitadas, aproximadamente, un 76% (66.047) fueron fiscalizaciones interpuestas por denuncias directas de trabajadores (no se identifica, organización sindical, tercero y trabajadores), mientras que el 24% restante (21.268) dicen relación con fiscalizaciones originadas por otro tipo de solicitante, tales como empleador, institución previsional, tribunales, otras instituciones, etc.

Respecto del total de fiscalizaciones originadas por denuncias directas de trabajadores (66.047), el 85% de ellas (55.821) se concentró en las siguientes actividades económicas: Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler, Comercio, Actividades no especificadas y otras, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Hoteles y restaurantes, Construcción, Industrias manufacturas y Otras actividades de servicios comunitarios. El 15% restante (10.226 fiscalizaciones) se distribuye en las restantes actividades económicas.

Por su parte, del total de fiscalizaciones de oficio por programa (15.550), aproximadamente el 85% (13.273) se agrupa en las siguientes actividades económicas: Comercio, Hoteles y restaurantes, Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler, Construcción, Transporte, almacenamiento y comunicaciones e Industrias manufactureras, mientras que el 15% restante (2.277 fiscalizaciones) se desagregan en las otras actividades económicas.

Cabe señalar, que, en términos de cobertura, se fiscalizaron en el período, 41.389 empresas, de las cuales 25.935 correspondieron a empresas no fiscalizadas anteriormente, lo que representan un 62,66% de ese total

Respecto de la infraccionalidad, un 24% (25.157) de las fiscalizaciones terminó con aplicación de multa administrativa y correspondió a 48.165 sanciones cursadas por la Institución. Lo anterior, significó un curso de infracciones por un monto inicial de aproximadamente 67 mil quinientos millones de pesos (\$ 67.707.139.114).

En cuanto a las certificaciones (de antecedentes laborales y de cumplimiento de obligaciones previsionales), durante el año 2017, se emitieron un total 1.942.224, lo que significó un incremento de aproximadamente un 9% más que el año 2016. Del total de certificados emitidos, el 97,87% fue por vía web (en línea), en tanto que el 2,13% restante fue emitido presencialmente.

Por otra parte, en concordancia con las definiciones estratégicas del Servicio, podemos señalar, que, durante el año 2017, se recibieron un total de 5.583 denuncias de Organizaciones Sindicales, de las cuales el 66,51% fue tratada y finalizada en menos de 15 días hábiles.

En términos de cobertura, durante el año 2017 y con motivo de la ratificación por parte de Chile del Convenio N° 187, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el énfasis de las fiscalizaciones continuó en el cumplimiento de 1 de los 5 compromisos adquiridos por la Dirección del Trabajo, señalados en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada mediante Decreto N° 47, de 04-08-2016 y que dice relación con “Duplicar en 4 años el número de fiscalizaciones que incorporan materias de seguridad y salud en el trabajo, pasando de 25 mil a 50 mil fiscalizaciones”, es así, como el año 2017 se logró terminar con un total de 50.069 fiscalizaciones que

incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo, equivalentes al 48,67% del total de las fiscalizaciones realizadas en el año 2017.

En el mismo ámbito de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, durante el año 2017, se ejecutaron también acciones para cumplir con los otros 4 compromisos:

- Capacitar al año 2018 al 100% de los fiscalizadores de terreno en materias de seguridad y salud en el trabajo, esto es a 600 fiscalizadores. En el año 2017, se capacitó a 600 inspectores del trabajo.
- Capacitar anualmente a un total de 800 dirigentes sindicales en materias de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo el 2017 con la totalidad del compromiso.
- Capacitar anualmente a un total de 500 representantes de empresas en materias de seguridad y salud en el trabajo, focalizado a la micro y pequeña empresa. En el año 2017, se capacitó a 538 representantes de empresas.
- Capacitar anualmente a 500 representantes de Comités Paritarios en materias de seguridad y salud en el trabajo. En el año 2017, se capacitó a 610 representantes de Comités Paritarios.

Otras actividades desarrolladas y que dicen relación con la elaboración del Programa Nacional de Seguridad en el Trabajo, SST señalar, que, la Dirección del Trabajo, a través de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento de Inspección, participó activamente en el diseño, planificación y trabajo en las regiones, ejecutando un total 16 talleres a lo largo de todo el país, (con participación desde el nivel central en 6 de ellos) con el objeto de recoger acciones concretas en materia de SST para ser incluidas en el Programa Nacional, cuyo texto final fue aprobado por el Consejo Nacional Tripartito de SST y que actualmente se encuentra en validación del Consejo de Ministros para la SST.

En relación a las Mesas de Trabajo, durante el año 2017, el Departamento de Inspección, a través de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo, participó entre otras, en aquellas que modificaron y/o actualizaron las siguientes normas legales, Manejo Manual de Carga (Ley del saco), Guía para el Manejo Manual de Carga, Trabajo Pesado (Ley N° 19.404), Enfermedades Profesionales (DS N° 109), Procedimiento Accidentes (DS N° 101) artículo 184 bis (C. del T.), Reglamento de Seguridad Minera (DS N° 32 Min.Minería), DS N° 2, que actualiza la "Lista de trabajos peligrosos para menores de edad". Al 31 de diciembre de 2017, algunas normas se encontraban en etapa de análisis, otras en tramitación y otras en vigor.

Por otra parte, y en esta misma línea trabajo, se ejecutaron fiscalizaciones a diversas empresas, siendo las más relevantes las fiscalizaciones a empresas de Casinos de Juegos de todo el país, con utilización de equipo sonómetro para la evaluación de emisiones de ruido ocupacional. Esta intervención permitió que más de 400 trabajadores entraran a un programa de vigilancia por ruido ocupacional. También, se fiscalizaron empresas del sector marítimo de las regiones de Los Lagos y de Aysén, en materia de SST; las fiscalizaciones se realizaron a bordo de naves mercantes de bandera nacional y en su revisión se utilizaron equipos para la medición y evaluación de riesgos por agentes físicos (Luxómetro, sonómetro y distanciómetro). Esta fiscalización contempló la participación del nivel regional como mecanismo de transferencia de conocimientos. A su vez, en el marco de trabajos vinculantes con otras Instituciones, se estableció, durante el año 2017, una alianza estratégica con el Instituto de Salud Pública (ISP) del Ministerio de Salud, cuyo producto fue la realización de transferencia tecnológica en materia de agentes físicos existentes en los lugares de trabajo: ruido, calor, ventilación, iluminación, elementos de protección personal, EPP y vibraciones, en este mismo contexto, se realizó un proceso de capacitación en cada uno de los agentes mencionados. Actualmente el Servicio y el ISP se encuentran elaborando una propuesta de Convenio conjunto para la transferencia tecnológica y fortalecimiento institucional en Salud y Seguridad en el Trabajo, SST.

En otras áreas de la seguridad y salud en el trabajo, se expuso en el Congreso Internacional de Psicología de la Emergencia. A partir de ello, la editorial Académica Española solicitó la publicación de los resultados del estudio de Programa de Contención Emocional.

También se asistió a la Plataforma Global para la reducción de riesgos de desastre realizada en México, por Naciones Unidas. Esta exposición permitió aportar para la puesta en marcha de pilotaje en empresas de la Región Metropolitana y Región de Valparaíso, del Plan de Gestión de Riesgo y Emergencias en Centros de Trabajo, para lo cual se creó instrumento conjunto entre actores de mesa sector laboral de la Oficina Nacional de Emergencias ONEMI.

Finalmente, respecto de SST, señalar la participación en la elaboración y dictación de Orden de Servicio que implementa sistema de visitas a familiares y derecho habientes de trabajadores fallecidos por accidentes laborales y la participación en la elaboración de la Política Nacional de Seguridad Química, la que fue publicada en el año 2017.

Respecto del Manual del Procedimiento de Fiscalización, en el mes de julio de 2017, concluyeron las capacitaciones programadas en conjunto con la Escuela Técnica de Formación. Se ejecutaron un total de 26 cursos, los que estuvieron dirigidos a fiscalizadores, Jefes de Unidad de Fiscalización, Coordinadores Inspectivos y funcionarios del Departamento de Inspección. Luego de terminadas las capacitaciones y de atender las observaciones, a fines del mes de septiembre, se realizaron Focos Grupales con los 15 Jefes de Unidades de Fiscalización de las Inspecciones de la Región Metropolitana (DRT Oriente y Poniente), con el fin de generar una instancia participativa, de apoyo y evaluación, recogiendo observaciones y propuestas de mejoras. En la actualidad el Manual del Procedimiento de Fiscalización **se encuentra aún en marcha blanca** y se prevé su entrada en vigencia definitiva para el mes de abril del año 2018, con una versión 3.0, que contiene modificaciones a las anteriores versiones, recogidas de las distintas instancias involucradas en la línea inspectiva (Coordinadores Inspectivos, Jefes de Unidad de Fiscalización e Inspectores del Trabajo)

Finalmente, la ejecución presupuestaria del producto estratégico “Fiscalización”, fue de M\$ 21.870.660

○ **Producto Estratégico promoción de la libertad sindical y asistencia técnica.**

Los principales objetivos establecidos para el año 2017, fueron continuar con el incremento en la cobertura y cantidad de capacitaciones para la promoción de la libertad sindical, a través de la entrega de herramientas y contenidos actualizados a los usuarios; y continuar también con el desarrollo del programa de difusión de derechos laborales a través de presentación de una obra de teatro. En materia de la Ley N° 20.940, se llevaron a cabo una serie de capacitaciones de los funcionarios de la línea y se aumentó la difusión de la nueva ley hacia los usuarios y público en general. Propuesta: se capacitó a la totalidad de los funcionarios involucrados en los nuevos procesos referidos a la ley que moderniza las relaciones laborales.

Negociación Colectiva

Durante el período se suscribieron y registraron 2.787 instrumentos colectivos afinados. Del total de instrumentos señalado, 1.942 corresponden a contratos colectivos y 845 instrumentos son convenios colectivos. En cuanto a la entidad negociadora, 2.504 instrumentos fueron negociados por una organización sindical y 283 por grupos negociadores.

En cuanto a los trabajadores involucrados en los 347.136 procesos de negociación colectiva en que se suscribió un instrumento del periodo, 236.161 correspondieron a contratos colectivos y 110.975 a convenios. De ellos, 336.149 se refieren a organizaciones sindicales y 10.987 a grupos negociadores.

Objeciones de Legalidad / Reclamaciones e Impugnaciones

En los procesos de Negociación Colectiva registrados en el periodo, se dictaron 165 Resoluciones de Objeciones de Legalidad y 581 resoluciones de reclamaciones e impugnaciones.

Huelgas

Durante el periodo se aprobaron 731 huelgas, involucrando a un total de 108.859 trabajadores. Del total de huelgas aprobadas, 136 fueron efectivamente realizadas.

Capacitación

Dando continuidad a la gestión realizada el 2015 y 2016, la línea de Relaciones Laborales desarrolló durante 2017, 1.294 actividades de capacitación especializada, que consideraron la participación de 8.073 dirigentes sindicales logrando una cobertura del 31,70 % de dirigentes con mandato vigente. Así también, se capacitaron a 2.429 dirigentes sindicales mujeres, que representan el 37,08% de cobertura en el caso de las dirigentas con mandato vigente en el año. Si bien cada año, la cobertura en capacitación a dirigentas sindicales va en ascenso, aún persiste la brecha entre dirigentes y dirigentas capacitados, a saber, 22,6% de dirigentes versus un 9,7% de dirigentas.

En el ámbito de la negociación colectiva, se brindó asistencia técnica a 1.164 procesos correspondientes al 73,76% del total de negociaciones colectivas regladas que dieron origen a un contrato colectivo firmado el año 2017.

Difusión

En lo que respecta a las distintas actividades de difusión llevadas a cabo por esta línea durante el 2017, se destaca la realización de la cuarta temporada de la Obra de Teatro, ahora llamada "Derechos Colectivos Now". Este montaje se llevó a cabo durante los meses de octubre y noviembre, en 6 regiones (Tarapacá, Coquimbo, Valparaíso, Santiago, Talca y Los Ríos.), logrando realizar 12 funciones con un total de 860 espectadores participantes. Esta campaña buscó difundir, informar y educar a estudiantes, dirigentes y público en general, acerca de los derechos laborales colectivos, tales como la sindicalización y el derecho a huelga, entre otros. El presupuesto utilizado para la realización de las funciones para el año 2017 fue de \$17.000.000, aproximadamente.

Escuelas Sindicales

Dado el éxito de esta actividad durante los años 2015 y 2016, el programa de Escuelas Sindicales continuó durante el 2017. Se llevaron a cabo 4 escuelas sindicales en las regiones de Tarapacá, O'Higgins, Biobío y Magallanes. Cada escuela constó de 104 horas pedagógicas. Las escuelas sindicales terminaron exitosamente, graduando en su conjunto a más de 157 dirigentes sindicales de distintos sectores económicos de cada región. El presupuesto utilizado, para la totalidad de actividades en el marco de las Escuelas Sindicales, es de \$ 17.387.340.

Finalmente, la ejecución presupuestaria del producto estratégico "Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica", fue de M\$ 8.790.256.

○ Producto Estratégico Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social.

Los principales objetivos establecidos para el año 2017, fueron continuar con el incremento de la cobertura y oportunidad de las instancias de prevención y solución alternativa de conflictos laborales y de diálogo social. Por otro lado, se trabajó intensamente en la adecuación de instrucciones para los procedimientos de arbitraje y mediación, ya que estos procesos tendrán algunas modificaciones con la reforma. Por último, se elaboraron las bases técnicas para la licitación del proyecto de rediseño del proceso de conciliación, el cual forma parte del Plan de Modernización de la Dirección del Trabajo, financiado por el Banco interamericano de Desarrollo (BID) y el Ministerio de Hacienda.

Conciliación

La demanda por Conciliación individual durante el año 2017 sumó 177.700 solicitudes. Al respecto, el 88% de los procesos tratados y terminados en el periodo finalizaron con resultado de conciliación total o parcial.

Mediaciones

En materia de mediaciones Laborales, se realizaron 935 actuaciones; en Buenos Oficios se efectuaron 243 actuaciones y 395 mediaciones obligatorias. En cuanto a mediaciones por vulneración de derechos fundamentales, se realizaron 1.129 mediaciones. Cabe señalar, que, a partir de la puesta en marcha de la Ley N°20.940, las actuaciones de Buenos Oficios decrecieron significativamente respecto de los años anteriores, en razón a que se crearon nuevos tipos de mediaciones en el marco de dicha ley. Estas son: Obligatoria, referida al Art. 351; Voluntaria, Art. 344; y Laboral de Conflictos Colectivos, relacionada al Art.381.

Por otro parte, se emitió Reglamento de Arbitraje D.S. N°16, aprobado con fecha 14 de febrero del 2017.

Calificación de Servicios Mínimos y Conformación de Equipos de Emergencia

En lo que respecta a la calificación de Servicios Mínimos y conformación de equipos de emergencia, fueron 287 empresas las que solicitaron calificación al respecto. De estos requerimientos, 257 ya se encuentran finalizados y 30 continúan en trámite. Además, se tramitaron 134 apelaciones a estos recursos. Por último, durante el año 2017, la Unidad de Servicios Mínimos, elaboró 19 estudios de análisis respecto de distintos sectores económicos que conforman las principales actividades económicas a nivel nacional, con el objetivo que sirvan como una guía para todos los funcionarios que tengan que analizar la calificación de estos servicios en distintos tipos de actividades empresariales.

Mesas de Trabajo

Con respecto a las acciones destinadas a incentivar instancias de diálogo social, durante el año 2017 se realizaron 145 mesas de trabajo tripartitas, en las que participaron 680 empleadores de diferentes ramas de actividad. En dicha instancia, 349 empresas firmaron acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo. Estos acuerdos se relacionan principalmente con el otorgamiento de beneficios para la conciliación de vida familiar, reconocimiento laboral y mejoras en condiciones laborales propias del rubro. Los sectores involucrados en estas actividades preferentemente son Comercio, Minería, Industria, Educación y Turismo.

Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU)

En forma paralela, se encuentran activos 21 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) que funcionan en todas las regiones del país. Este mecanismo institucional permanente descentralizado - de carácter regional o local -, de Diálogo Tripartito de Trabajadores, Empleadores y Dirección del Trabajo, ha ejecutado 87 actividades conjuntas y 73 reuniones programadas que demuestran la continuidad del diálogo social.

Finalmente, la ejecución presupuestaria del producto estratégico "Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social", fue de M\$9.990.816.

○ Producto Estratégico Atención de Usuarios

Durante el año 2017 en las Inspecciones del Trabajo se atendió de manera presencial a un total de 1.894.995 personas en las Unidades de Atención de Usuarios.

Por otra parte, se implementó un Nuevo Módulo Ingreso de Denuncias y Reclamos en el Sistema DT Plus, el cual contempla un Formulario de Ingreso que se auto completa con información extraída desde Registro Civil. A su vez, se eliminó el uso del Tipificador de Infracciones de la DT en la toma de denuncias, sustituyéndolo por una lista de 100 materias denunciadas (el anterior consideraba 1.045 hechos infraccionales), así como también

se creó un nuevo Formulario de Ingreso de la Denuncia con sistema Geo Referenciador. Junto a lo anterior, en el año de referencia, se implementó una aplicación que permite, a nuestros usuarios, el seguimiento de trámites desde teléfono celular.

En el ámbito Servicios a Distancia, la cobertura del servicio prestado a través de su Fono Consulta Laboral (600 450 4000), fue de 426.694 consultas, lo que representa un nivel de demanda de 87,79%.

Asimismo, mediante el servicio “Consulta escrita ingresada a través del sitio web”, se respondieron 60.076 consultas, es decir, 12.914 consultas más que el año anterior, lo que equivale a un crecimiento de la demanda del 27,38%.

Por otra parte, el Centro de Consultas del Sitio Web Institucional registró un total de 739.430 consultas

En cuanto a las Solicitudes de Acceso a la Información Pública por “Ley de Transparencia”, fueron respondidas 4.652 solicitudes, y de ellas, 3.843 se respondieron en menos de 15 días, lo que equivale a un 82,60% de los requerimientos. Cabe señalar, que la Dirección del Trabajo es el tercer Servicio Público más requerido, después de la Subsecretaría de Bienes Nacionales y la Dirección General de Aguas, respecto a este tipo de solicitudes.

En el ámbito Solicitudes Ciudadanas de Información, Ley N° 19.880, durante el año 2017 fueron respondidas 7.021 solicitudes, de las cuales 1.716 fueron realizadas de manera presencial y 5.305 por vía virtual.

En relación al Proyecto de Modernización Institucional, se realizó el primer Estudio de Caracterización de los distintos perfiles de Usuarios de la Dirección del Trabajo. En tal contexto, se aplicaron 4.642 encuestas en 50 Oficinas y 3 Centros de Conciliación y Mediación Laboral, 1.532 encuestas a usuarios del Fono Consulta Laboral y 1.379 encuestas a usuarios de la Consulta Escrita ingresada a través del Sitio Web. Este estudio nos permitió conocer las características de los principales tipos de usuarios de la Dirección del Trabajo (Trabajadores, Empleadores y Dirigentes Sindicales), y explorar estrategias para la migración de trámites presenciales a canales remotos.

De igual forma, el Departamento de Atención de Usuarios participó en la confección del Estudio “Razones del Uso de Trámites Presenciales por sobre los Remotos”, el que fue realizado por la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica por encargo del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Este estudio tenía por objetivo *“Levantar información sobre los motivos por los cuales un conjunto acotado de trámites de 7 Instituciones Públicas se realiza en forma presencial”*.

También en el contexto de la modernización de la DT, durante el año 2017, el Departamento de Atención de Usuarios dio inicio al Estudio de “Rediseño e implementación del proceso de gestión de servicios prestados a los usuarios”, el cual tiene por objetivo “Desarrollar un nuevo modelo de servicio para los usuarios de la Dirección del Trabajo, considerando su implementación piloto y aprendizajes para su puesta en marcha global”, con el propósito de entregar a los usuarios de la DT una experiencia de excelencia en la respuesta a sus requerimientos, marcada por la efectividad en la respuesta, disminución de sus costos de transacción (tiempos, traslados, trámites, etc.), asegurando el acceso a sus derechos y certeza en las respuestas obtenidas.. Este estudio aún se encuentra en ejecución.

Finalmente, la ejecución presupuestaria del producto estratégico “Atención de Usuarios”, fue de M\$10.238.767

○ **Producto Estratégico Dictámenes**

En el año 2017 se emitieron 875 dictámenes. El 17,02% (149) correspondieron a nueva doctrina, referida a la Ley N° 20.940, que moderniza las relaciones laborales, principalmente sobre Servicios mínimos y equipos de emergencia, Derecho a información de los sindicatos, Pactos de adaptabilidad, Derecho a huelga, Extensión de beneficios y Mediación y arbitraje, mientras el 82,9% (726) a antigua doctrina, principalmente referida a Ley de multirut y Trabajadoras de casa particular.

Otras acciones del Departamento Jurídico:

Se recibieron 3.414 denuncias por vulneración de derechos fundamentales, de las cuales 2.807 se trataron y terminaron en el período, y en 1.191 de ellas se constató indicios de vulneración.

A su vez, durante el año los Tribunales de Justicia condenaron a 38 empresas por práctica antisindicales, de las cuales 26 (68,42%) se originaron por denuncias realizadas por la institución.

Señalar también, que, en relación a la Ley N° 20.940, se realizaron pronunciamientos jurídicos respecto de: Servicios mínimos y equipos de emergencia, Derecho a información de los sindicatos, Pactos de adaptabilidad, Derecho a huelga, Extensión de beneficios y Mediación y arbitraje. E interpretaciones jurídicas a otras disposiciones legales, entre las que se cuentan la Ley N° 21.012, referida a la facultad del trabajador a ausentarse del lugar de trabajo ante peligro inminente a su vida o integridad física y la Ley N° 21.015 de inclusión laboral de personas con discapacidad

Además, de manera conjunta con la Escuela Técnica de Formación, se efectuaron capacitaciones para funcionarios en materias de: Alcances de Ley N° 20.940 (21 funcionarios), Metodología de Investigación de vulneración de DDFF (30 funcionarios), Técnicas de litigación Oral (25 funcionarios), Recursos de Nulidad (27 funcionarios) e Interpretación Jurídica de Normas Legales (11 funcionarios).

A continuación, se detalla también, otras acciones - y sus resultados - que el departamento realizó durante el transcurso del año: Recursos administrativos tramitados: 32.393, Reclamos y denuncias judiciales: 3.974, Costas Netas ingresadas por juicio: \$ 31.353.328.

Finalmente, la ejecución presupuestaria del producto estratégico "Dictámenes", fue de M\$7.961

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 – 2022

Rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo, dotándola de mayores atribuciones, mejorando sus capacidades técnicas e identificando funciones claves en su organización interna, con enfoque en el usuario trabajador, empleador y dirigente sindical.

El plan de modernización de la Dirección del Trabajo, se trata de un proceso continuo que se inició en 2014, con un autodiagnóstico de todas las áreas, incorporándose luego al programa de modernización de Hacienda-Banco Interamericano de Desarrollo - BID, sometiéndose a un diagnóstico externo, todo lo cual desemboca en la elaboración de un proyecto llamado “Modernización de los procesos de fiscalización y gestión de los servicios a los usuarios de la Dirección del Trabajo”², aprobado por el Comité estratégico del Ministerio de Hacienda, el cual tiene por objetivo general “Mejorar el desempeño institucional en la calidad de entrega de servicios a los usuarios y la efectividad de su acción fiscalizadora, expresado en mejoras de los tiempos de espera y tramitación, disponibilidad del estado de las actuaciones y mayor homogeneidad de las resoluciones”. Para ello, el Banco Interamericano de Desarrollo aprobó un préstamo, por un monto de M\$ 4.002.400. Contempla una duración de cuatro años, registrando su inicio en el segundo semestre del año 2016.

Este proyecto, o programa en sentido estricto, interviene las principales áreas de negocios de la DT: inspección, conciliación y atención de usuarios, junto con líneas de soporte en materia de gestión institucional (estratégica, conocimiento, documental y del cambio) así como una fuerte inversión en el soporte Tecnologías de la Información TI, cerca del 50% del presupuesto del programa. Todo con un fuerte enfoque transversal e integrador de las distintas áreas de trabajo institucional.

En materia de inspección, se aborda el desarrollo de un nuevo modelo de fiscalización, que transite de un enfoque reactivo y sancionatorio, sin enfoque estratégico y un muy bajo uso de la información, a uno que se base en un enfoque estratégico de tipo proactivo, enfocado en el cumplimiento, con un uso intensivo de la inteligencia de negocios, modelos predictivos y diferenciando a los fiscalizados según su predisposición a cumplir o no la normativa laboral.

En materia de conciliación, caracterizado por un modelo de atención presencial (175.000 solicitudes al año y cerca de 100.000 audiencias), a uno que facilite el trámite de solicitud en línea, de manera asistida, y considere diversas formas de abordar la actuación conciliatoria, desde gestiones telefónicas, electrónicas, etc. y reservando la audiencia con las partes de tipo presencial para aquellos casos más complejos, reduciendo costos institucionales, así como costos de transacción de las partes.

La atención a los usuarios, debe transitar de un modelo fundamentalmente presencial, a uno caracterizado por la omnicanalidad. Esta estrategia aborda todo el ciclo de vida de la relación del cliente o usuario con la empresa o servicio proveedora, donde se establece una comunicación e interacción coherente, consistente y sin fisuras por los distintos canales que el cliente o usuario quiera usar para interactuar con la empresa y/o servicio. Para el caso de la Dirección del Trabajo, se pretende potenciar el uso de la web transaccional, facilitando los trámites en línea, favoreciendo la asistencia técnica a empleadores y trabajadores, incrementar el uso de la consulta telefónica. Todo lo anterior, con un objetivo de homogeneizar las respuestas y actuaciones, transparentando el

² Se puede acceder a la documentación del proyecto en la página web: <http://modernizacion.hacienda.cl/proyectos/proyectos-en-ejecucion/direccion-del-trabajo.html>

quehacer institucional, dando trazabilidad a los procedimientos, y permitir a los usuarios un seguimiento en línea de sus solicitudes.

Los rediseños en las líneas de negocio, considera además intervenir en las áreas de soporte, particularmente el componente tecnológico, de manera de contar con sistemas que puedan sostener los nuevos procedimientos y avanzar en la digitalización de todas las actuaciones, junto con poder gestionar las distintas bases de datos, internas como externas, que permitan el uso efectivo de la inteligencia de negocios en los distintos ámbitos del quehacer de la Dirección del Trabajo.

Finalmente la reformulación de la gestión estratégica, la gestión del conocimiento y la gestión documental, son claves para que la DT avance a estándares de clase mundial, y frente a los usuarios sea capaz de generar el valor social que se le demanda.

Perfeccionamiento de sus facultades legales y Modernización de Recursos Humanos.

El programa de modernización Hacienda/BID, requiere el perfeccionamiento de las facultades legales de la Dirección del Trabajo, particularmente para el uso efectivo de las nuevas tecnologías, relacionarse digitalmente con los usuarios, acceder a la información necesaria para el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras. Para ello el proyecto de ley en trámite en el Congreso Nacional, incluye modificaciones al Código del Trabajo, precisamente para profundizar en el programa de modernización en los aspectos reseñados.

Respecto a la reformulación legal en materia de gestión y desarrollo de personas, en los últimos dos años se sostuvieron diversas reuniones con los actores involucrados (Asociaciones de Funcionarios, Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Hacienda) que los llevó a avanzar a un acuerdo, para posteriormente firmar un Protocolo de Acuerdos, documento base para la elaboración de Proyectos de Ley de Rediseño Ley Orgánica y Modernización de Recursos Humanos, de la Dirección del Trabajo. Elaborado el Proyecto de Ley definitivo y firmado por la Presidenta de la República, éste ingresó al Senado para trámite legislativo, del cual se espera su aprobación y posterior dictación del DFL de Ley de Planta.

Incentivar la inclusión laboral de discapacitados

En atención a la entrada en vigencia de la Ley N°21015, de 15.06.2017, que Incentiva la Inclusión de personas con Discapacidad al Mundo laboral³, a contar del 1° de abril próximo es necesario contemplar la implementación de dicha normativa. Lo anterior debe considerar especialmente:

- El registro de contratos de trabajo por parte de los empleadores, que han sido celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo (Artículo 157 bis, inciso tercero en relación con Artículo 3° transitorio).
- La fiscalización del cumplimiento de la nueva normativa, en cuanto a la obligación de reserva legal de empleos para personas con discapacidad (Artículo 157 bis, inciso cuarto).
- La comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos en caso de que el empleador no pueda cumplir por razones fundadas, total o parcialmente, la reserva legal de empleos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón

³ Dado que el inciso cuarto del nuevo Artículo 157 bis del Código del Trabajo le entrega a la Dirección del Trabajo la fiscalización de lo dispuesto en el nuevo Capítulo II del Título II del Libro I del Código del Trabajo, salvo lo establecido en el inciso cuarto del artículo 157 ter del Código del Trabajo;

invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses (Artículo 157 ter, inciso quinto).

Asimismo, y dado que con fecha 1° de Febrero se publicó en Diario Oficial el Decreto N°64, que contiene el Reglamento del Capítulo II “De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”, del Título III del Libro I del Código del Trabajo, es necesario considerar:

- Que la Dirección del Trabajo, a través de una norma de carácter general, debe establecer las modalidades y procedimientos para efectuar el registro electrónico de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.
- Que el Título IV del Reglamento, referido a “Fiscalización y Sanciones” contempla la coordinación de la implementación y fiscalización de la letra a) del Artículo 157 ter del Código del Trabajo, con el Servicio de Impuesto Internos y la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014-2017.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017.
- Anexo 6a: *Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017)*
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017
- Anexo 9: Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2014-2017
- Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.
- Anexo 11: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2014-2018
- Anexo 12: Premios y Reconocimientos Institucionales 2014-2017

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018⁴

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

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

- Misión Institucional

Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2017

Producto Estratégico		Presupuesto 2017	
		Miles de \$	%
1	Fiscalización	21.870.660	29,31%
2	Sistema de Prevención y Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social	9.990.816	13,39%
3	Promoción de la Libertad Sindical y Asistencia Técnica	8.790.256	11,78%
4	Atención de Usuarios	10.238.767	13,72%
5	Dictámenes	7.961	0,01%

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Aumentar el cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva.
2	Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales.
3	Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.

⁴ Información que corresponde al año 2017.

4	Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación y mediación.
---	---

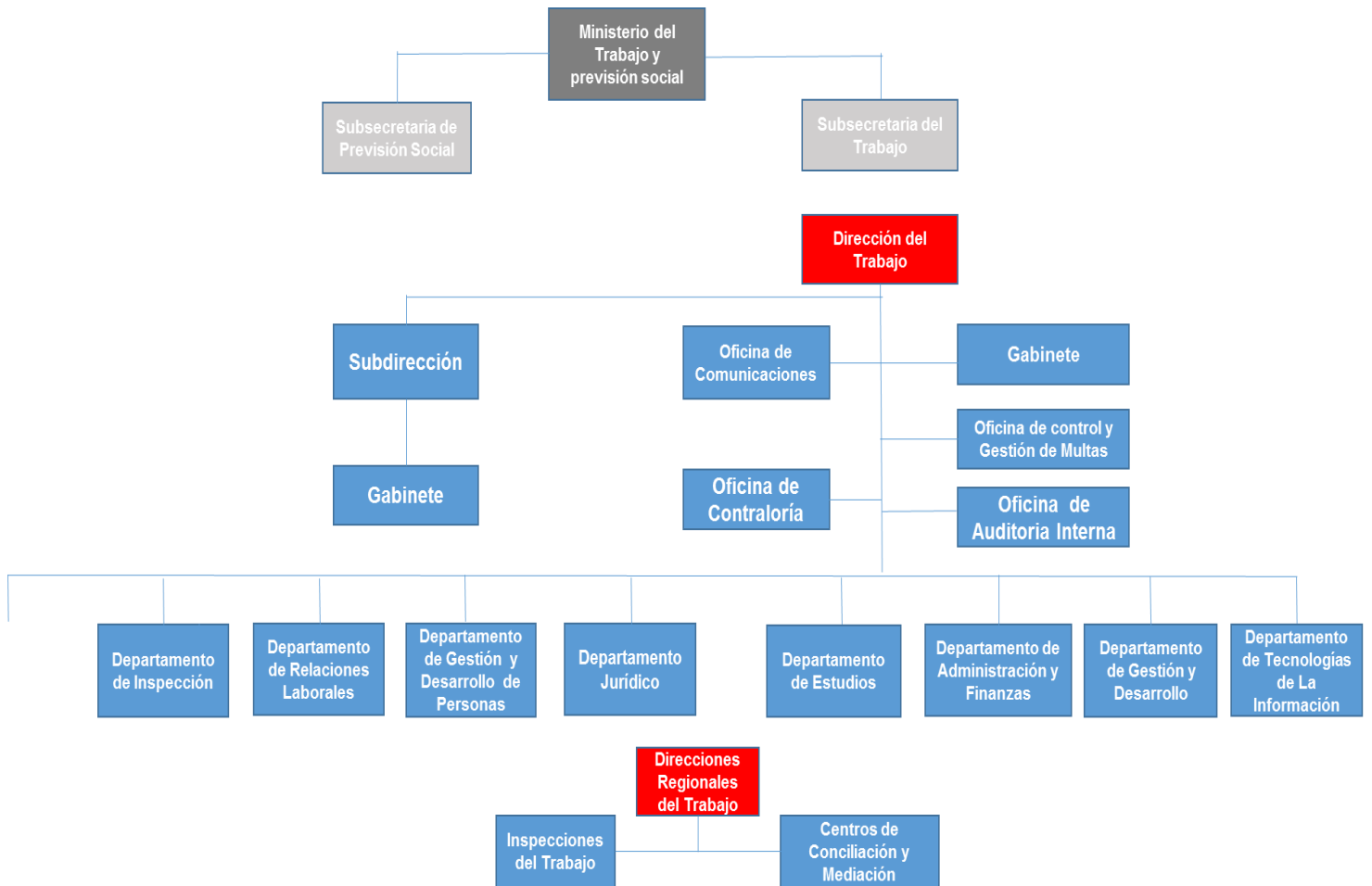
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Productos Estratégicos	Objetivos Estratégicos asociado
1	Fiscalización: Es un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo cuya supervigilancia es responsabilidad de la Dirección del Trabajo	1
2	Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social: Son servicios que la Institución pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo y para fomentar el diálogo social y la participación ciudadana.	3
3	Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica: Es el conjunto de servicios que presta la institución a los actores laborales a fin que estos puedan ejercer de mejor manera sus derechos laborales y previsionales, individuales y colectivos, especialmente aquellos vinculados al ejercicio pleno de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga.	4 y 5
4	Atención de Usuarios: Es el servicio especializado de asistencia laboral, previsional, de seguridad y de salud en el trabajo, que se presta a la ciudadanía laboral ya sea por la vía presencial, virtual o telefónica.	2
5	Dictámenes: Es el pronunciamiento jurídico que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma laboral.	1

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

1	Trabajadores
2	Empleadores
3	Dirigentes Sindicales
4	Autoridades de Gobierno (Ministros, Seremis, jefes de Servicios, Subsecretarías)
5	Organizaciones de Trabajadores
6	Otros Usuarios (Estudiantes; Organizaciones Sociales; Instituciones Educativas; etc.)

b. Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio



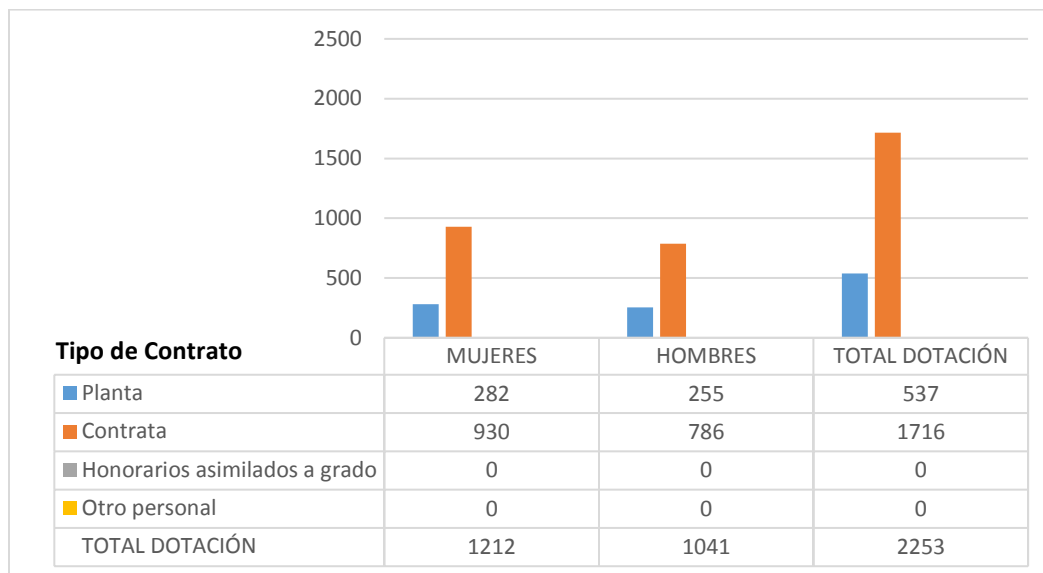
1. c. Principales Autoridades

Cargo	Nombre
DIRECTOR	CHRISTIAN MELIS VALENCIA
SUB-DIRECTOR	RAFAEL PEREIRA LAGOS
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO	JOSE CASTRO CASTRO
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	JORGE GUZMÁN KUSANOVIC
JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	WENDOLING SILVA REYES
JEFE DEPARTAMENTO(S) DE ESTUDIOS	JORGE SALINERO BERARDI
JEFA DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	SUSANA SOLARI CORVALÁN
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	JAVIER LUCERO TORRES
JEFE DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA	ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA
JEFA DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	PAOLA FUENTEALBA DIAZ
JEFE OFICINA DE AUDITORIA INTERNA	FRANCISCO HUIRCALAO ROMÁN
JEFE OFICINA DE CONTRALORÍA	CHRISTIAN PLUMER BODIN
JEFA DEPARTAMENTO ATENCIÓN USUARIOS	CECILIA GÓMEZ BAHAMONDES
JEFA OFICINA DE COMUNICACIONES	CAROLINA LOPEZ INOSTROZA

Anexo 2: Recursos Humanos

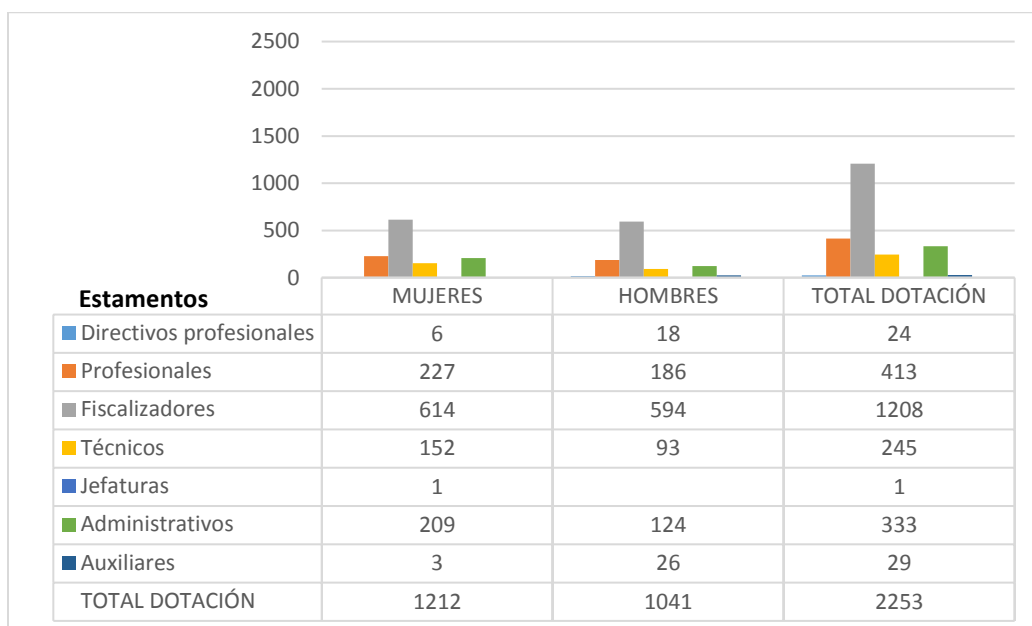
a) Dotación de Personal

- Dotación Efectiva año 2017⁵ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

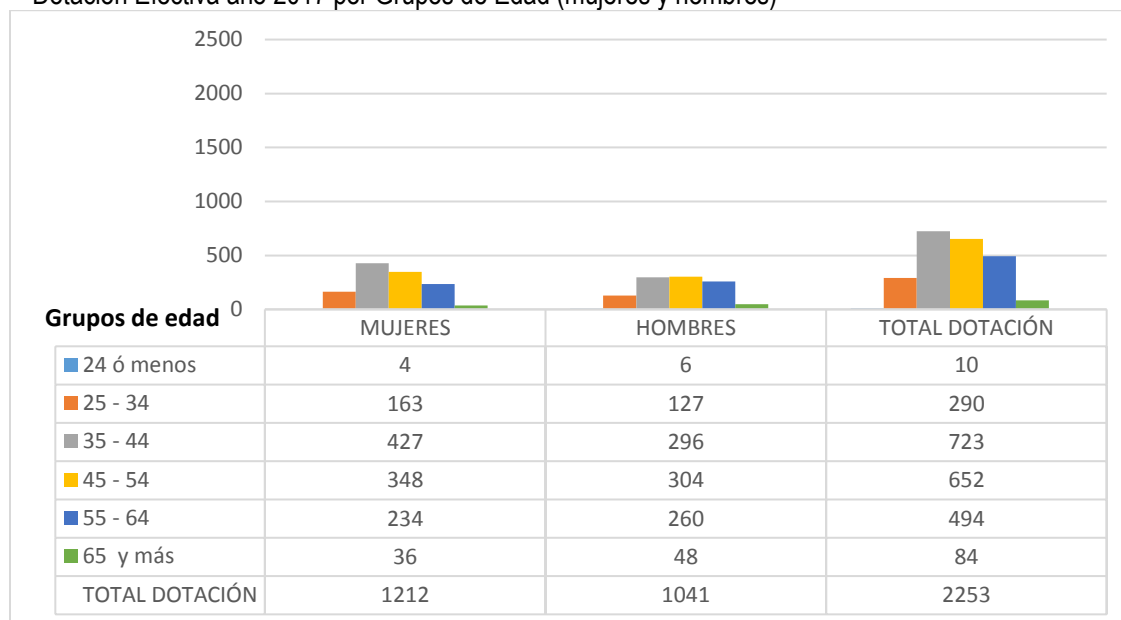


⁵ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2017. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

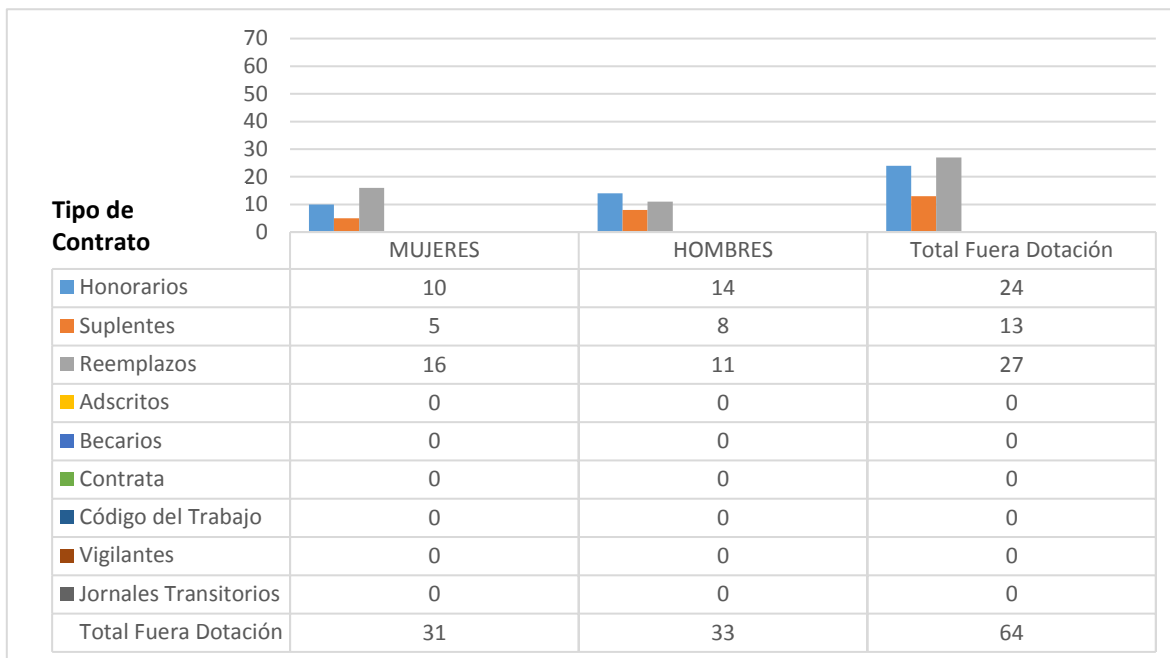
- Dotación Efectiva año 2017 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2017 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

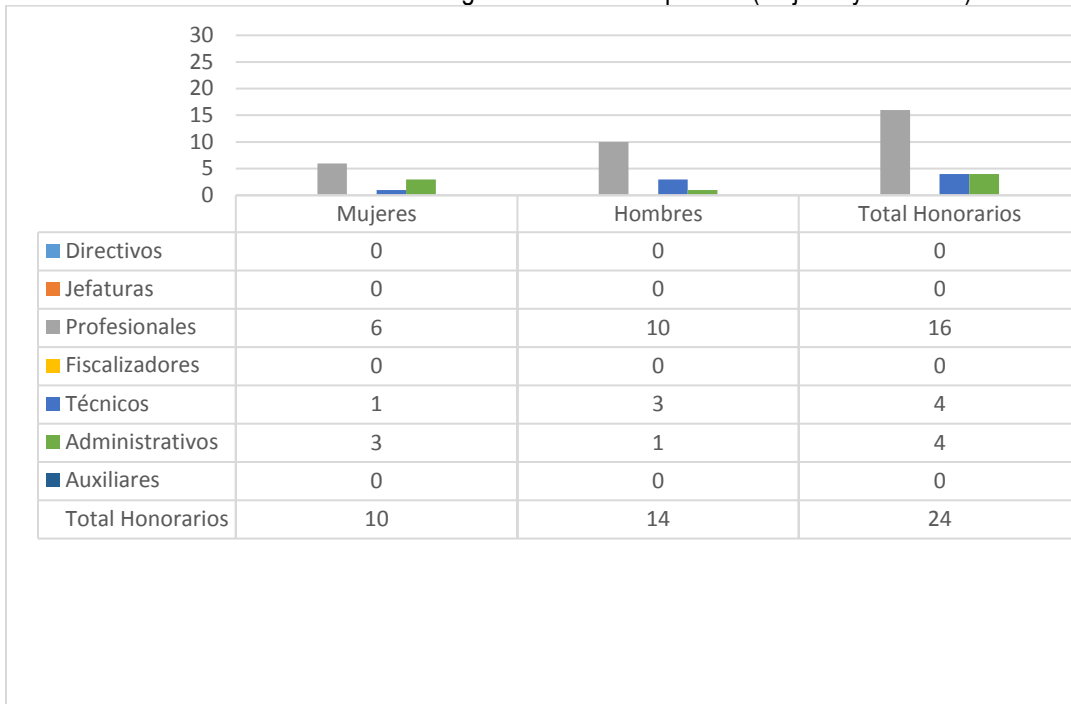


Personal fuera de dotación: Personal fuera de dotación año 2017⁶, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

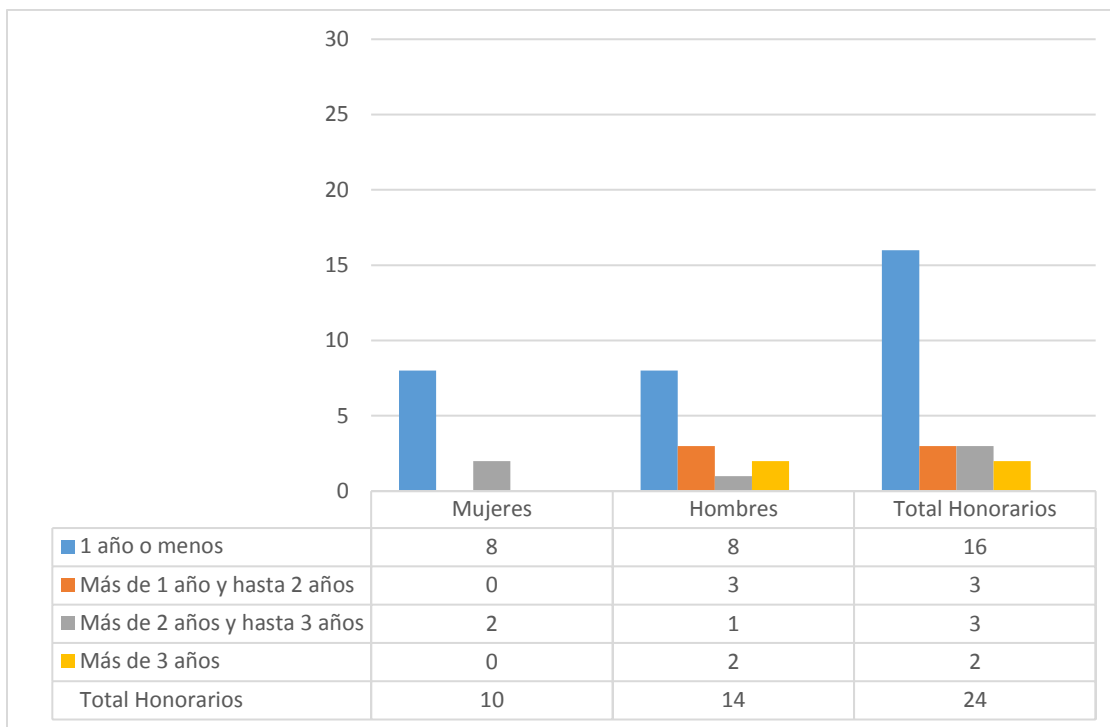


⁶ Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2017.

- Personal a honorarios año 2017 según función desempeñada (mujeres y hombres)



- Personal a honorarios año 2017 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres).



- Indicadores de Gestión y Desarrollo de Personas

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁷				Avance ⁸ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013 ⁹	2016	
1. Reclutamiento y Selección								
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ¹⁰ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ¹¹	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	45,7	57,2	70,2	54,9	2.033	78,2	
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	97,3	56,7	97,9	96,8	51,7	98,9	
2. Rotación de Personal								
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	4,5	4,4	2,4	6,4	256	37,5	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.								
- Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,1	0	0	0	100	0	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{ Dotación Efectiva año } t) * 100$	0,1	0,2	0,1	0,1	100	100	
- Retiros voluntarios								
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	1,4	2,2	0,9	4,8	1.200	533,3	
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{ Dotación efectiva año } t) * 100$	2,5	1,6	1,2	1,2	80	100	

7 La información corresponde a los períodos que van de Enero a Diciembre de cada año, según corresponda.

8 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

9 La columna 2013, se refiere al avance registrado entre indicadores del año 2013 al año 2017. Los indicadores del año 2013 se pueden consultar en BGI 2014 ó 2013.

10 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 12 de la ley de presupuesto de 2014, artículo 10 de la ley de presupuestos de 2015, artículo 9 de la ley de presupuestos 2016 y artículo 10 de la ley de presupuestos de 2017.

11 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁷				Avance ⁸ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013 ⁹	2016	
• Otros	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	0,5	0,3	0,2	0,3	60	66,7	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	91,9	194	121,8	78,6	56,9	154,9	
3. Grado de Movilidad en el servicio								
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	2,6	7,6	0,7	1,3	0	185,7	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	7,4	4,9	3,2	1,5	125	46,9	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal								
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	70,8	58,3	63,4	75,0	79,5	118,3	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	12,9	15,9	12,0	15,1	206,8	125,8	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ¹²	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	7,6	2,8	3,3	3,3	50	100	
4.4 Porcentaje de becas ¹³ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	0	0	0	0	100	100	
5. Días No Trabajados								
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.								

12 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

13 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁷				Avance ⁸ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013 ⁹	2016	
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	1,8	1,7	1,9	2	125	95	
• Licencias médicas de otro tipo ¹⁴	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,4	0,5	0,4	0,4	133,3	100	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,03	0,0	0,05	0,06	116,7	83,3	
6. Grado de Extensión de la Jornada								
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	4,6	5	4,4	5,2	136,8	84,6	
7. Evaluación de Desempeño¹⁵								
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	99,7	99,7	99,7	99,9	101	100,2	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,3	0,14	0,3	0,1	50	288,9	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0,05	0	0	<100	0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0	0	0	0	100	0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹⁶ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI	SI	SI			
8. Política de Gestión de Personas								

¹⁴ No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

¹⁵ Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

¹⁶ Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁷				Avance ⁸ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013 ⁹	2016	
Política de Gestión de Personas ¹⁷ formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI	SI	SI			
9. Regularización de Honorarios								
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	0	2,1	0	0	n/a		>100
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	0	66,7	0	0	n/a		<100
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	1,2	16,7	300	100	n/a		300

¹⁷ Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2
INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2016 - 2017

Denominación	Monto Año 2016 (M\$) ¹⁸	Monto Año 2017 (M\$)
INGRESOS	68.678.978	73.788.891
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	68.416	1.806.261
INGRESOS DE OPERACIÓN	283.038	236.572
OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.780.444	1.565.588
APORTE FISCAL	66.528.555	70.152.669
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	18.525	27.801
GASTOS	69.200.884	72.816.904
GASTOS EN PERSONAL	56.307.321	56.805.230
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	11.120.777	11.926.498
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	156.264	1.633.140
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.469	1.403.506
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.579.779	1.048.530
SERVICIO DE LA DEUDA	33.274	
RESULTADO	-521.906	971.987

¹⁸ Las cifras están indicadas en M\$ del año 2017

b) Comportamiento Presupuestario año 2017

Cuadro 3
ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2017

Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$) ¹⁹	Presupuesto Final M\$ ²⁰	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$) ²¹
INGRESOS				66.996.722	74.147.848	73.788.891	358.957
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.437.159	1.831.261	1.806.261	25.000
	01		Del Sector Privado		369.102	369.102	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		369.102		369.102
		999	Otros			369.102	-369.102
	02		Del Gobierno Central	1.437.159	1.462.159	1.437.159	25.000
		006	Programa de Modernización del Estado-BID	1.437.159	1.462.159	1.437.159	25.000
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	355.350	355.350	236.572	118.778
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.787.185	1.787.185	1.565.588	221.597
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	1.761.300	1.761.300	1.429.491	331.809
		99	Otros	25.885	25.885	136.097	-110.212
09			APORTE FISCAL	63.395.645	70.152.669	70.152.669	
	01		Libre	63.395.645	70.152.669	70.152.669	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	21.383	21.383	27.801	-6.418
	03		Vehículos	21.383	21.383	27.801	-6.418
GASTOS				66.996.722	74.562.848	72.816.904	1.745.944
21			GASTOS EN PERSONAL	51.587.321	57.769.057	56.805.230	963.827
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	12.916.909	12.477.159	11.926.498	550.661
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		1.633.140	1.633.140	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		1.633.140	1.633.140	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		946.302	946.302	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		686.838	686.838	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.440.659	1.465.659	1.403.506	62.153
	03		A Otras Entidades Públicas	1.437.159	1.462.159	1.400.386	61.773
		001	Programa de Modernización del Estado-BID	1.437.159	1.462.159	1.400.386	61.773
	07		A Organismos Internacionales	3.500	3.500	3.120	380
		001	Organismos Internacionales	3.500	3.500	3.120	380
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.047.833	1.213.833	1.048.530	165.303
	03		Vehículos	96.202	96.202	90.522	5.680
	04		Mobiliario y Otros	121.540	171.540	167.598	3.942
	05		Máquinas y Equipos	180.250	180.250	32.788	147.462
	06		Equipos Informáticos	309.000	309.000	307.218	1.782
	07		Programas Informáticos	340.841	456.841	450.404	6.437
34			SERVICIO DE LA DEUDA	4.000	4.000		4.000
	07		Deuda Flotante	4.000	4.000		4.000
RESULTADO					-415.000	971.987	-1.386.987

19 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

20 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2017

21 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4
Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Avance 2017/2016	Notas
			2015	2016	2017		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley Vigente - Políticas Presidenciales ^a)	%	0,89	0,92	0,90	98%	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	(IP Ley Inicial / IP devengado)	%	1,56	1,56	1,50	96%	
	(IP percibidos / IP devengado)	%	1,00	1,00	1,00	100%	
	(IP percibidos / Ley inicial)	%	0,64	0,64	0,67	104%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF / Saldo final de caja)	%	0,11	0,67	0,08	12%	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	0,11	0,67	0,08	12%	

d) Fuente de Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2017²²				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	471.717	971.992	1.443.709
	Carteras Netas		2	2
115	Deudores Presupuestarios		-1	-1
215	Acreedores Presupuestarios		3	3
	Disponibilidad Neta	595.711	1.122.820	1.718.531
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	595.711	1.122.820	1.718.531
	Extrapresupuestario Neto	-123.994	-150.830	-274.824
114	Anticipos y Aplicación de Fondos	97.228	95.929	1.299
116	Ajustes a Disponibilidades	389	758	1.147
119	Trasposos Interdependencias		28.626.350	28.626.350
214	Depósitos de Terceros	- 211.896	-49.851	-261.747
216	Ajustes a Disponibilidades	-9.715	-5.798	-15.513
219	Trasposos Interdependencias		-28.626.357	-28.626.357

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

El Presupuesto de la Dirección del Trabajo el año 2017 fue de continuidad. Se incorporó programa de modernización BID.

f) Transferencias²³

La Dirección del Trabajo no tiene transferencias corrientes.

g) Inversiones²⁴

Durante el año 2017 la Dirección del Trabajo no tuvo recursos presupuestarios por iniciativas de Inversión.

²² Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

²³ Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

²⁴ Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017

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

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Valores Efectivo				Meta 2017	Porcentaje de Logro 2017
				2014	2015	2016	2017		
Dictámenes	Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t	(Sumatoria días transcurridos entre la fecha de recepción de todos los antecedentes necesarios para la elaboración del dictamen hasta su emisión en el año t/Número total de dictámenes emitidos en el año t)	días	21 (16535 /785)	19 (27023 /1408)	18 (16468 /906)	20 (16322 /799)	22 (33000 /1500)	100,0%
	Enfoque de Género: No								
Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social - Conciliación	Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en el año t en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia.	(Número de reclamos presencialmente en oficinas con proceso de conciliación terminados en primera audiencia /Número total de reclamos con proceso de conciliación terminados en una o más audiencias)*100	%	90 (89535 /99002)*100	92 (90336 /97810)*100	92 (86598 /93942)*100	94 (90205 /95729)*100	90 (90000 /100000)*100	100,0%
	Enfoque de Género: No								

Fiscalización	Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa de fiscalización especial	(N° fiscalizaciones con cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa especial al sector construcción año t/N° fiscalizaciones en programa especial al sector construcción año t)*100	93 (511 /549)*100	91 (500 /550)*100	90 (494 /550)*100	90 (496 /550)*100	90 (493 /550)*100	100,0%
	Enfoque de Género: No							

Fiscalización	Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el último año	(N° de empresas fiscalizadas año t que no han sido fiscalizadas año t-1/N° Total de empresas fiscalizadas año t)*100	62 (28715 /46059)*100	69 (36051 /52520)*100	65 (31725 /48585)*100	63 (25935 /41389)*100	62 (32860 /53000)*100	100,0%
	Enfoque de Género: No							

Fiscalización	Porcentaje de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t	(N° de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles año t/N° total de denuncias de organizaciones sindicales año t)*100	39 (1982 /5033)*100	58 (3524 /6047)*100	70 (3771 /5425)*100	67 (3713 /5583)*100	52 (2860 /5500)*100	100,0%
	Enfoque de Género: No							

Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica	Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t	(Número de negociaciones colectivas regladas existentes en el periodo t con asistencia técnica/Número total de negociaciones colectivas regladas existentes en el periodo t)*100	%	60	70	70	74	63	100,0%
				(978 /1638)*100	(1169 /1669)*100	(1249 /1778)*100	(1164 /1578)*100	(1063 /1700)*100	
Enfoque de Género: No									

Atención de Usuarios	Porcentaje de respuestas a las consultas escritas, formuladas por los usuarios a través del canal consulta laboral, en el año t, en un plazo máximo de 3 días hábiles.	(Número de consultas escritas formuladas por los usuarios a través del canal consulta laboral respondidas dentro de los 3 días hábiles en año t/Número total de consultas escritas formuladas por los usuarios a través del canal consulta laboral respondidas en el periodo t)*100	%	22	44	0	94	75	100,0%
				(9876 /45459)*100	(19890 /45700)*100		(56457 /60076)*100	(33750 /45000)*100	
Enfoque de Género: No									

Resultado Global Año 2017	100,0
----------------------------------	-------

Anexo 5. Compromisos de Gobierno

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría	Servicio	Compromiso	Estado de Avance entregado por el Ministerio
Subsecretaría del Trabajo	Dirección del Trabajo	Implementar acciones de formación ciudadana sobre el ejercicio de los derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral	Cumplido
Subsecretaría del Trabajo	Dirección del Trabajo	Establecer un Sistema de Certificación de Buenas Prácticas Laborales que considere incentivos, reconocimientos, distinciones, asistencia al cumplimiento normativo, entre otros mecanismos donde se evalúen los niveles de calidad del trabajo y de prácticas empresariales	En proceso
Subsecretaría del Trabajo	Dirección del Trabajo	Fortalecer la fiscalización de las normas existentes contra la discriminación de género en materia laboral	Cumplido

Anexo 6a: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017)

No aplica.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA PRESUPUESTARIA	15
SERVICIO	DIRECCION DEL TRABAJO	CAPITULO PRESUPUESTARIO	02

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	96.11%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						96.11%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador " Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El servicio compromete los inmuebles que dispongan de las boletas de electricidad y/o gas natural, asociadas a medidores que consideren consumos de cargo del Servicio. La información se conocerá a más tardar en abril del 2017, como está señalado en el Decreto N° 290 que aprueba el Programa Marco PMG 2017.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	60%	7	60.00%	7	0

2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	35%	9	31.11%	8	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	5%	3	5.00%	No aplica	No aplica
	Total	100%	19	96.11%	15	0

**OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS
(Cumplimiento Metas)**

N°	Indicador	Meta 2017	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa de fiscalización especial	90	90	100,00	No	6,00	6,00
2	Porcentaje de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t	52	67	128,85	No	9,00	9,00
3	Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el ultimo año	62	63	101,61	No	9,00	9,00
4	Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t	63	74	117,46	No	9,00	9,00
5	Porcentaje de respuestas a las consultas escritas, formuladas por los usuarios a través del canal consulta laboral, en el año t, en un plazo máximo de 3 días hábiles.	75	94	125,33	No	9,00	9,00
6	Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t	22	20	110,00	No	9,00	9,00
7	Porcentaje de reclamos, interpuestos presencialmente en el año t en oficinas, con procesos de conciliación terminados en primera audiencia.	90	94	104,44	No	9,00	9,00
	Total:					60.00	60.00

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

N°	Indicador	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	29	No
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	46	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	8,17	Si
4	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si
5	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,07	Si
6	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	44,83	Si
7	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	Si
8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	83	Si
9	Índice de eficiencia energética.	48,82	Si

Cuadro Resultados del Convenio de la Ley 19.994

Área	Indicador	Meta	Valor 31/12/2017	Nivel de cumplimiento efectivo	Ponderador	Aporte al convenio al 31/12/2017	Estado
Inspección	Tiempo promedio de duración de todas las fiscalizaciones de terreno.	30 días	25.25 días	118.81%	15%	15%	Cumplido con desviación moderada
Relaciones Laborales	Tiempo promedio para la realización del comparendo (tiempo a la primera audiencia).	17 días	14.94 días	113.80%	10%	10%	Cumplido con desviación moderada
	Porcentaje de procesos de conciliación conciliados del total de procesos de conciliación tratados y terminados en el período.	83%	85.49%	103.01%	20%	20%	Cumplido con desviación moderada
	Porcentaje de dirigentes sindicales mujeres capacitadas del total de dirigentes mujeres.	34%	37.08%	109.07%	15%	15%	Cumplido con desviación moderada
Jurídica	Tiempo promedio de duración en el tratamiento de denuncia de derecho fundamental.	29 días	22.04 días	131.57%	15%	15%	Cumplido con desviación mayor
	Tiempo promedio de demora entre la recepción de la denuncia de DDFF. e ingreso de pauta de investigación en procesos generales.	09 días	6.24 días	144.23%	15%	15%	Cumplido con desviación mayor
Atención de Usuarios	Porcentaje de llamadas telefónicas ingresadas en sistema (CAL) atendidas.	75%	87.79%	117.05%	10%	10%	Cumplido con desviación moderada
NIVEL DE CUMPLIMIENTO GLOBAL DE LAS METAS						100%	CUMPLIDO

Cumplimiento**Convenio Programa de Mejoramiento de los Servicios prestados a los Usuarios para el año 2017, Ley 19.994.**

Nº de funcionarios	Nº de metas de gestión comprometidas institucionalmente	% Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Institucional
2.340	7	100%	9,50%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2014				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁵	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁶	Incremento por Desempeño Colectivo ²⁷
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	37	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	26	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO JURÍDICO	35	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	17	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	67	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	26	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	46	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	17	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	47	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA	18	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	10	3	100,00%	8,00%
GABINETE DIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
GABINETE SUBDIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	8	3	100,00%	8,00%
I REGIÓN	54	5	100,00%	8,00%
II REGIÓN	84	5	100,00%	8,00%
III REGIÓN	55	5	100,00%	8,00%
IV REGIÓN	81	5	100,00%	8,00%
V REGIÓN	160	5	100,00%	8,00%
VI REGIÓN	91	5	100,00%	8,00%
VII REGIÓN	103	5	100,00%	8,00%
VIII REGIÓN	185	5	100,00%	8,00%
IX REGIÓN	97	5	100,00%	8,00%
X REGIÓN	105	5	100,00%	8,00%

25 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.

26 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

27 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

XI REGIÓN	42	5	100,00%	8,00%
XII REGIÓN	43	5	100,00%	8,00%
METROPOLITANA PONIENTE	331	5	100,00%	8,00%
METROPOLITANA ORIENTE	345	5	100,00%	8,00%
XIV REGIÓN	44	5	100,00%	8,00%
XV REGIÓN	34	5	100,00%	8,00%

Cuadro 12
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ²⁸	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ²⁹	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁰
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	43	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	29	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO JURÍDICO	29	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	17	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	71	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	34	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	66	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	16	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	54	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA	14	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	11	4	100,00%	8,00%
GABINETE DIRECCIÓN	10	3	100,00%	8,00%
GABINETE SUBDIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	10	3	100,00%	8,00%
I REGIÓN	58	4	100,00%	8,00%
II REGIÓN	86	4	100,00%	8,00%
III REGIÓN	57	4	100,00%	8,00%

28 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

29 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

30 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

IV REGIÓN	86	4	100,00%	8,00%
V REGIÓN	170	4	100,00%	8,00%
VI REGIÓN	98	4	100,00%	8,00%
VII REGIÓN	110	4	100,00%	8,00%
VIII REGIÓN	186	4	100,00%	8,00%
IX REGIÓN	97	4	100,00%	8,00%
X REGIÓN	103	4	100,00%	8,00%
XI REGIÓN	42	4	100,00%	8,00%
XII REGIÓN	43	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA PONIENTE	340	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA ORIENTE	354	4	100,00%	8,00%
XIV REGIÓN	47	4	100,00%	8,00%
XV REGIÓN	36	4	100,00%	8,00%

Cuadro 12
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³¹	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³²	Incremento por Desempeño Colectivo ³³
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	43	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	29	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO JURÍDICO	32	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	19	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	60	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	34	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	67	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	16	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	54	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA	12	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	11	4	100,00%	8,00%
GABINETE DIRECCIÓN	10	4	100,00%	8,00%
GABINETE SUBDIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	9	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTROL Y GESTION DE MULTAS	14	4	100,00%	8,00%
I REGIÓN	55	4	100,00%	8,00%
II REGIÓN	84	4	100,00%	8,00%

31 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

32 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

33 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

III REGIÓN	57	4	100,00%	8,00%
IV REGIÓN	85	4	100,00%	8,00%
V REGIÓN	171	4	100,00%	8,00%
VI REGIÓN	96	4	100,00%	8,00%
VII REGIÓN	113	4	100,00%	8,00%
VIII REGIÓN	183	4	100,00%	8,00%
IX REGIÓN	94	4	100,00%	8,00%
X REGIÓN	104	4	100,00%	8,00%
XI REGIÓN	42	4	100,00%	8,00%
XII REGIÓN	44	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA PONIENTE	336	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA ORIENTE	349	4	100,00%	8,00%
XIV REGIÓN	47	4	100,00%	8,00%
XV REGIÓN	37	4	100,00%	8,00%

Cuadro 12
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ³⁴	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ³⁵	Incremento por Desempeño Colectivo ³⁶
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	42	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	34	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO JURÍDICO	32	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	20	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	63	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	34	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	68	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	16	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	54	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA	12	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	11	4	100,00%	8,00%
GABINETE DIRECCIÓN	10	4	100,00%	8,00%
GABINETE SUBDIRECCIÓN	5	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	9	3	100,00%	8,00%
	14			
OFICINA DE CONTROL Y GESTION DE MULTAS		4	100,00%	8,00%
	56			
I REGIÓN		4	100,00%	8,00%
II REGIÓN	86	4	100,00%	8,00%
III REGIÓN	61	4	100,00%	8,00%
IV REGIÓN	87	4	100,00%	8,00%
V REGIÓN	170	4	100,00%	8,00%

VI REGIÓN	98	4	100,00%	8,00%
VII REGIÓN	114	4	100,00%	8,00%
VIII REGIÓN	185	4	100,00%	8,00%
IX REGIÓN	95	4	100,00%	8,00%
X REGIÓN	105	4	100,00%	8,00%
XI REGIÓN	42	4	100,00%	8,00%
XII REGIÓN	43	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA PONIENTE	342	4	100,00%	8,00%
METROPOLITANA ORIENTE	355	4	100,00%	8,00%
XIV REGIÓN	47	4	100,00%	8,00%
XV REGIÓN	37	4	100,00%	8,00%

Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017.

Concepto	Ejecución Marzo 2018	Proyección año 2018	% Respecto al Ppto. vigente del sub 21 año 2018
1.- Convenio de Desempeño Colectivo art. N° 7 Ley N° 19.553. (metas colectivas)		2.314.069.326	4%

Respecto a Ley N° 19.553 art.7° **Incentivo Desempeño Colectivo**, se proyecta para el año 2018 \$2.314.069.326, que equivale al 4% del presupuesto vigente del Subtítulo 21. Desde el punto de vista del valor promedio, respecto del total de la dotación efectiva (2.253 a diciembre de 2017), el gasto por persona alcanza un valor de \$1.027.106 (\$ 2.314.069.326/2253).

34 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

35 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

36 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017.

Género

Los principales problemas que enfrentan las mujeres en el ámbito de su acceso y función como trabajadoras son : (1) Las mujeres perciben menores ingresos por trabajo que los hombres. (2) Las mujeres enfrentan tensión trabajo-familia respecto de su desarrollo laboral; (3) Las mujeres son, mayoritariamente, sujetos nuevos en el mercado laboral; (4) Carencia de perspectiva de género en los sindicatos; (5) Aspectos de Género que afectan a las trabajadoras con relación a la Salud y Seguridad.

Para cada uno de estos problemas, se identificaron brechas, barreras e inequidades y se formuló para el año 2015 un programa de trabajo orientado a enfrentar las que se consideró más atingente a la misión de la Dirección del Trabajo.

Al respecto, la Dirección del Trabajo cumplió con la totalidad de los compromisos adquiridos en la programación 2015 del Sistema de Género, tanto propios o como transversales, que consistieron en:

- Programa Nacional en materia de Igualdad Salarial, normado en la Ley N° 20.348, con 471 fiscalizaciones. El programa se realizó por medio de la revisión del Reglamento Interno de la empresa, en cuanto a la incorporación de la forma de reclamación y acuerdo por esta materia. El 27% de las fiscalizaciones terminó con resultado de multa por este efecto.
- Capacitación de 1.794 dirigentas sindicales correspondientes al 33,7% del total de dirigentas registradas en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) en el año 2015. La capacitación de dirigentas sindicales en materias, especialmente de derecho colectivo, potencia su posicionamiento al interior del mundo sindical, disminuyendo la barrera que existe para que logren mejores posiciones de poder en su interior.
- Asistencia técnica laboral a mujeres, en el marco del Programa Mujer, Trabajo y Participación del Servicio nacional de la Mujer (SERNAM). La capacitación de mujeres que se encuentran en las primeras etapas de acercamiento al mundo laboral, en 68 comunas del país, en materias de normativa laboral y sus derechos, les entrega herramientas que ayudan a mejorar sus condiciones de inserción laboral.
- Elaboración y disposición de folletería que visualiza y acerca a las mujeres al ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral. Los temas incorporados en la folletería y el lenguaje utilizado buscan disminuir las barreras de acceso al ejercicio de sus derechos en el ámbito del trabajo.
- Actualización del banner de Trabajadora de Casa Particular dispuesto en el sitio web de la Dirección del Trabajo, para difundir la nueva normativa aplicada a su trabajo, equilibrando la asimetría de información de empleadores(as) y trabajadores(as) de este sector económico, compuesto principalmente por mujeres.
- Mantención en los sistemas de información que administra el Servicio, de datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.
- Diseño de indicadores de desempeño para la medición de inequidades, brechas y/o barreras de género, asociados a la elaboración del programa de trabajo presentado para el año 2016.

A su vez, el año 2016 el Servicio cumplió con tres de las cinco medidas comprometidas en Programa de Trabajo Género 2016. Estas son:

- Programa Nacional de fiscalización al sector **Hoteles y Restaurantes**, que contempló materias de Protección a la Maternidad, específicamente el **Derecho a otorgar sala cuna** en aquellas empresas

con 20 mujeres o más, además de Salud y Seguridad en el Trabajo relacionada con la **entrega de elementos de protección personal (EPP)**. En conjunto, entre ambas materias fiscalizadas, se verificó un incumplimiento de alguna de estas materias en el 23,3% de las empresas fiscalizadas. El programa de fiscalización se realizó sin plazo de corrección, por lo que las infracciones fueron multadas.

- Identificación de los pronunciamientos jurídicos solicitados que contienen materias de género. La calificación de los pronunciamientos jurídicos con enfoque de género permitiría una sistematización de información que resulta altamente relevante para poder identificar las principales problemáticas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral y, de esta manera, visualizar las materias más vulneradas y de mayor solicitud por parte de éstas.
- Capacitación de 2.393 dirigentas sindicales correspondientes al 39,53% del total de dirigentas con mandato vigente en el año. La capacitación de dirigentas sindicales en materias, especialmente de derecho colectivo, potencia su posicionamiento al interior del mundo sindical, disminuyendo la barrera que existe para que logren mejores posiciones de poder en su interior.
- Mantención en los sistemas de información que administra el Servicio, de datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.
- Diseño de indicadores de desempeño para la medición de inequidades, brechas y/o barreras de género, asociados a la elaboración del programa de trabajo presentado para el año 2017.
- Elaboración de una propuesta metodológica que contiene la Conformación una Mesa de Trabajo y capacitación en género a los Abogados ingresados a propósito de la Reforma Laboral, la inducción en género a funcionarios nuevos y la revisión de dictámenes con materias de género.
- Realización de un informe de seguimiento sobre la existencia o no de cláusulas de género en los instrumentos colectivos que permite conocer el grado de avance que existe sobre materias de género a nivel colectivo, tanto, en lo relativo a la protección a la maternidad como respecto a la corresponsabilidad familiar compartida, así como la identificación de los requerimientos y riesgos que implican los trabajos ejercidos por hombres y mujeres en las empresas de instrumentos colectivos que incluyen cláusulas de género respecto del total de instrumentos colectivos suscritos y registrados en la DT.
- Incorporación de módulo de género en las capacitaciones de inducción a funcionarios nuevos la implementación de un curso de género a funcionarios antiguos de la Dirección del Trabajo ha incidido en la sensibilidad y comprensión de los funcionarios de los temas de género, incidiendo con ello en toda la institución, especialmente en el área de derechos fundamentales.

Dos de las medidas no fueron cumplidas y el detalle de estas se describe a continuación:

- Elaboración de un estudio con enfoque de género, el cual no incluyó dicha perspectiva puesto que el compromiso no fue formalizado internamente con los protocolos destinados para los efectos por el departamento responsable (Depto. Estudios), lo que originó un incumplimiento involuntario al no incorporarse el enfoque de género en el análisis, aunque dicho proyecto sí generó un desarrollo adecuado.
- Elaboración y disposición de folletería que visualiza y acerca a las mujeres al ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral. Los temas incorporados en la folletería y el lenguaje utilizado buscan disminuir las barreras de acceso al ejercicio de sus derechos en el ámbito del trabajo. Para este compromiso, Para este compromiso, solo se llegó a término la fase de elaboración de las cartillas informativas, ya que, la etapa de difusión fue replanteada por la Institución, es decir, se pensó en la posibilidad de hacer una actividad más potente de difusión que involucrara no sólo a la Dirección del Trabajo sino también al Ministerio de Minería. Por ello, se conversó con Sectorialista del Ministerio de la Mujer y Equidad de

Género quien nos colaboró en la coordinación con Ministerio de la Minería. Es así como con fecha 06.12.2016 se efectuó reunión entre los tres Servicios y se acordó el desarrollo de la actividad de Difusión conjunta para el primer semestre del 2017.

En cuanto al año 2017, la Dirección del Trabajo cumplió con tres de las cinco medidas comprometidas en Programa de Trabajo Género 2017:

- Programa Nacional de fiscalización a 40 empresas del sector servicios, específicamente que pertenezcan a la rama de actividad económica Comercio, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler u Hoteles y Restaurantes que contempló materias de Protección a la Maternidad, específicamente el Derecho a otorgar sala cuna en aquellas empresas con 20 mujeres o más, y el permiso, de a lo menos una hora, para alimentar a hijo menor de dos años.
En cuanto a seguridad y salud en el trabajo, se incorporó la revisión de la entrega, uso y certificación de elementos de protección personal, adicionalmente se agregaron las materias; pago íntegro de remuneración y uso correcto del registro de asistencia, estas últimas corresponden a las más sancionadas del año 2016 que se originaron por denuncias provenientes de trabajadoras. Las empresas seleccionadas presentaron un porcentaje de cumplimiento de 80%, excluyendo las empresas que provienen del programa de género 2016 dicha proporción disminuye a un 76%, sin embargo 3 de las 8 fiscalizaciones que terminan con multa se asocia a “No exhibir documentación necesaria para realizar las labores de fiscalización”, solo 5 de ellas presentan infraccionalidad en algunas de las materias del presente programa.
- Identificación de los pronunciamientos jurídicos solicitados que contienen materias de género. La calificación de los pronunciamientos jurídicos con enfoque de género permitiría una sistematización de información que resulta altamente relevante para poder identificar las principales problemáticas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral y, de esta manera, visualizar las materias más vulneradas y de mayor solicitud por parte de éstas.
- Capacitación de 2.355 dirigentas sindicales correspondientes al 35,95% del total de dirigentas con mandato vigente en el año. La capacitación de dirigentas sindicales en materias, especialmente de derecho colectivo, potencia su posicionamiento al interior del mundo sindical, disminuyendo la barrera que existe para que logren mejores posiciones de poder en su interior.
- Mantención en los sistemas de información que administra el Servicio, de datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.
- Diseño de indicadores de desempeño para la medición de inequidades, brechas y/o barreras de género, asociados a la elaboración del programa de trabajo presentado para el año 2018.
- Realización de un informe de seguimiento sobre la existencia o no de cláusulas de género en los instrumentos colectivos que permite conocer el grado de avance que existe sobre materias de género a nivel colectivo, tanto, en lo relativo a la protección a la maternidad como respecto a la corresponsabilidad familiar compartida, así como la identificación de los requerimientos y riesgos que implican los trabajos ejercidos por hombres y mujeres en las empresas de instrumentos colectivos que incluyen cláusulas de género respecto del total de instrumentos colectivos suscritos y registrados en la DT. Además, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 que moderniza las relaciones laborales, se agregaron materias sobre conciliación-trabajo con responsabilidades familiares, ejercicio de la corresponsabilidad parental e Igualdad de oportunidades y equidad de género.
- Incorporación de módulo de género en las capacitaciones de inducción a funcionarios nuevos la implementación de un curso de género a funcionarios antiguos de la Dirección del Trabajo ha incidido en la sensibilidad y comprensión de los funcionarios de los temas de género, incidiendo con ello en toda la institución, especialmente en el área de derechos fundamentales.
- Realización de actividades de difusión y disposición de folletería respecto de los derechos laborales de la mujer en el sector de la Minería. Estas actividades se realizaron en coordinación con el Ministerio de Minería, en las regiones II, III y V, y contemplaron diversas actividades a nivel tanto académico

como sindical con el objeto de que los distintos usuarios visualizar la relevancia de la participación laboral de la mujer en el mercado laboral, más aún en un sector económicamente próspero como la Minería, así como el resguardo de sus derechos laborales.

- Realización de Estudio “Trabajadoras, Sindicatos y Negociación Colectiva” (Estudio de seguimiento de casos a partir de la ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales en la región del Biobío.
- Además, durante el periodo, se realizaron diversas actividades no planificadas inicialmente para dar a conocer los informes solicitados para informe del Estado de Chile a la Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas. De Discriminación Contra La Mujer CEDAW, y los datos arrojados en el estudio realizado en el Departamento de Estudios del Servicio sobre Brecha Salarial y el aporte que esta investigación tuvo para OIT y para la Iniciativa de Paridad de Género (Foro Económico Mundial FEM-BID).

- **Descentralización/Desconcentración**

Argumento de Exclusión del Indicador Transversal “Descentralización” año 2017

De acuerdo a los requisitos técnicos del Indicador Transversal “Descentralización”, la Dirección de Trabajo quedaría excluida de implementar este indicador, ya que:

1. “Las Instituciones que deben comprometer el indicador corresponden a Servicios Públicos desconcentrados”, mientras la Dirección del Trabajo de acuerdo a su conformación jurídica, es un servicio público, técnico y descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

2. “Las Iniciativas de descentralización se entenderán como aquellas que permiten transferir la facultad de decidir sobre la distribución, ítems presupuestarios, instrumentos y/o líneas de acción del presupuesto institucional a los Gobiernos Regionales a través de convenios especiales entre el Servicio Público y el Gobierno Regional”. Al respecto, la Institución por ley posee un presupuesto Centralizado, el que se descentraliza sólo en su ejecución, es decir, los Directores Regionales del Trabajo poseen la atribución para participar en el proceso de formulación presupuestaria y en la administración y ejecución de su presupuesto, no existiendo atribuciones por ley para transferir presupuesto a los Gobiernos Regionales.

3. “Las Iniciativas de desconcentración, por su parte, corresponden a iniciativas que delegan o transfieren la administración de ciertas competencias (funciones y/o atribuciones) desde el nivel central a sus oficinas desconcentradas y que fortalezcan la articulación y coordinación del gasto público en la región, incluida la regionalización del presupuesto”. En relación a este punto, la Institución de acuerdo a sus facultades sólo otorgó competencias a los Directores Regionales del Trabajo para generar Programas de Fiscalización y Asistencia Técnica Laboral en concordancia con las Estrategias de Desarrollo Regional y los Planes Regionales, ya que, en materia presupuestaria, tal como se señala en el punto anterior, el Presupuesto es Centralizado y no cuenta entre su subtítulos los ítems correspondientes a formulación de los ARI”

Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.

El Servicio no presenta información en esta materia.

Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2018

| El Servicio no presenta información en esta materia.

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2018

El Servicio no presenta información en esta materia.

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 - 2017

Durante el período, el Servicio logró la obtención del primer lugar en el concurso del IX Congreso de Prevención de Riesgos Psicosociales en Iberoamérica, PREVENIA 2016, a través de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento de Inspección, y cuyo premio fue de 4 mil dólares que se utilizó en la compra de equipos de medición.