



# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

**Dirección del Trabajo**

Marzo de 2019  
Agustinas 1253, Santiago, 226749601  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



# ÍNDICE

<b>1. Presentación Cuenta Pública .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Resumen Ejecutivo Servicio .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Resultados de la Gestión año 2018 .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022 .....</b>	<b>18</b>
<b>5. Anexos .....</b>	<b>23</b>
<b>Anexo 1: Identificación de la Institución .....</b>	<b>24</b>
<b>a) Definiciones Estratégicas 2014-2018 .....</b>	<b>24</b>
<b>b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio .....</b>	<b>26</b>
<b>c) Principales Autoridades .....</b>	<b>27</b>
<b>Anexo 2: Recursos Humanos .....</b>	<b>28</b>
<b>Anexo 3: Recursos Financieros .....</b>	<b>37</b>
<b>Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018 .....</b>	<b>42</b>
<b>Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018 .....</b>	<b>45</b>
<b>Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018 .....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018 .....</b>	<b>51</b>
<b>Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018 .....</b>	<b>58</b>
<b>Anexo 9a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2018 .....</b>	<b>64</b>
<b>Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019 .....</b>	<b>64</b>
<b>Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018 .....</b>	<b>65</b>

# 1. Presentación Cuenta Pública

## Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Este Ministerio cuenta con 7.635 funcionarias/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2018 fue de M\$ 7.578.312.644.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional financió 206.679 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.788.541 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 12.236.015.

La Dirección del Trabajo gestionó la conciliación total o parcial de 63.193 solicitudes, sobre un total de 180.287 requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, realizó un total de 99.939 fiscalizaciones de terreno, de las cuales un 77,85 % incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo. Así como también, se capacitaron a 8.414 personas en materia sindical, donde 2.955 de ellas correspondieron a dirigentes sindicales. Y, por último, atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

Un total de 213.307 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 \$38.053.202.830.- en préstamos.

Mediante la red IPS-ChileAtiende, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.406.449 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 761.209 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.995.488. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 580.000.

En materia de Seguridad Laboral, se pagaron M\$ 39.947.225 por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 23.409.665 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 7.968.769 prestaciones preventivas.

En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.000.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, destacándose las más de 78.000 personas que se capacitaron y/o certificaron sus competencias. Además, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer y 681.289 trabajadores(as) se capacitaron a través de franquicia tributaria.

Por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social, en materia de Seguridad Social, se implementó la Ley N° 20.984 que establece "regulación sobre calificación de Trabajo Pesado y sus efectos", permitiendo ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos de disposición por empresas de servicios transitorios. Por otra parte, se implementó el XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 22 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.746.531 y una cobertura de 17.873 beneficiarios directos.

En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, se creó el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC), mediante el cual se capacitaron 2.383 personas, entre los cuales se cuenta a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. En materia de Diálogo Social se realizaron 28 Mesas, con la participación de 104 organizaciones sindicales y empresariales, presentes en 13 regiones del país y una inversión total de M\$ 269.650. Así como también, el programa Inversión en la Comunidad (Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 80.482.352, con una cobertura efectiva de 23.105 beneficiarios/as, de los cuales el 85% corresponde a mujeres.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 75 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 (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), dicha entidad ejecutó 18 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 7.500. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 105.688 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.

En el marco de la Seguridad Social, la SUSESO emitió un total de 71.790 dictámenes, de los cuales un 56 % fueron relacionados con reclamaciones de licencias médicas. En este mismo ámbito, se aplicaron 152 sanciones por médicos grandes emisores de la Ley N°20.585, con un total M\$ 112.154 en multas y un total de 1.170 días de suspensión.

## **Dirección del Trabajo. Avances de la Gestión 2018.**

Los logros más relevantes de la Dirección del Trabajo durante el año 2018 fueron:

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 2018 se realizaran 129 mesas de trabajo, con la participación de 646 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad, logrando que 302 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 año 2018 más de 99 mil fiscalizaciones en terreno, que le permitió dar cobertura en más de un 64 % a empresas no fiscalizadas anteriormente.

En relación a las solicitudes de Conciliación individual, la D.T. recibió durante el año 2018 más de 180 mil presentaciones, logrando finalizar 63.193 procesos 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 2018 superó 1 millón 500 mil atenciones en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

En cuanto a la promoción de la libertad sindical y la asistencia técnica, la D.T. capacitó a más de 8 mil dirigentes (as) sindicales a nivel nacional, lo que representa el 32,45 % del total de dirigentes(as) con mandato vigente y con una inversión que superó los 7 mil millones de pesos.

Otra materia relevante, es la emisión de dictámenes por parte de la Dirección del Trabajo, que durante el año 2018 alcanzó los 742 pronunciamientos jurídicos, tanto en materias jurídicas ya consultadas como otras sin un pronunciamiento anterior.

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 2018.

**NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ**  
**MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**



## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Dirección del Trabajo (DT) es un Servicio Público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del (la) Presidente(a) de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se rige por su Ley Orgánica (D.F.L N° 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. N° 3.501 de 1981.

El Servicio lo encabeza el Director del Trabajo. A nivel central, cuenta con 4 líneas operativas, 6 líneas de apoyo y 3 líneas de control. Existe una Subdirección y Gabinetes de Subdirección y Dirección. A nivel regional cuenta con 17 Direcciones Regionales (Región Metropolitana está dividida administrativamente en Oriente y Poniente), 87 inspecciones y 6 Centros de Conciliación.

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

La Institución tiene por misión velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, de promover la libertad sindical, fomentar el diálogo social, fortalecer los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permitan desarrollar relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.

El presupuesto institucional ejecutado en el año 2018 fue de M\$74.036.438

La dotación efectiva<sup>1</sup> del año 2018 fue de 2.255 funcionarios/as. El 22,7% corresponde a planta; el 77,3% a contrata. No existen honorarios asimilados a grado.

**Producto Estratégico Fiscalización:** Se realizaron un total de 99.939 fiscalizaciones de terreno, un 87% de fiscalizaciones solicitadas (86.663), en tanto, un 13% de fiscalizaciones de oficio por programa (13.276). Las empresas fiscalizadas fueron 39.504, de las cuales el 64,86% (25.622) correspondieron a empresas no fiscalizadas el año anterior.

Respecto del tipo de término, un 25% terminó con aplicación de multa administrativa (25.463), mientras que un 75% (74.476) terminó sin sanción. Las que terminaron con multa administrativa, tuvieron un monto inicial 70 mil millones aprox. (\$ 69.635.557.080), equivalentes a 50.018 sanciones, con un monto promedio por sanción, a nivel nacional de \$ 1.392.210.

La ejecución presupuestaria del producto estratégico Fiscalización fue de M\$ 22.024.318

**Producto Estratégico Promoción de la Libertad Sindical y Asistencia Técnica:** Se capacitó a 8.414 dirigentes sindicales, que corresponde al 32,45% de los dirigentes con mandato vigente (25.933), representando un incremento del 4,2% respecto del año 2017. De ellos, 2.955 fueron dirigentes sindicales que representaron el 44,53% de las dirigentas con mandato vigente en el año (6.636). La ejecución presupuestaria de este producto fue de M\$7.787.425.

**Producto Estratégico Sistemas de Prevención y Solución Alternativa de Conflictos y Diálogo Social:** La **Conciliación individual** sumó 180.287 solicitudes, 1,5% de incremento respecto al año 2017. Por otro lado, las Audiencias de Conciliación tratadas y terminadas fueron 71.292, de las cuales el 88,64% (63.193) finalizaron con resultado de conciliación total o parcial. Sobre las **mediaciones laborales**, se realizaron un total de 2.775 actuaciones, 40% corresponden a mediaciones por Vulneración de Derechos Fundamentales, el 24% a Mediaciones Voluntarias y Obligatorias en procesos de negociación colectiva, un 23% y un 13%

---

<sup>1</sup> 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 2018. El personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

correspondientes a Mediaciones generales a petición de parte y de oficio, respectivamente. En el ámbito del **diálogo social**, se realizaron 129 mesas de trabajo tripartitas, en las que participaron 646 empleadores pertenecientes a diferentes ramas de actividad económica.

En relación a la **calificación de Servicios Mínimos y conformación de equipos de emergencia**, fueron 157 las empresas solicitantes. De estos requerimientos, 116 ya se encuentran finalizados y 41 continúan en trámite. Esta línea de producto estratégico tuvo una ejecución presupuestaria de M\$ 9.006.039.

**Producto Estratégico Atención de Usuarios:** Se atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas, el Centro de Atención Laboral telefónico atendió 448.225 consultas laborales; el Centro de Consultas Laborales del Sitio Web Institucional registró 532.217 visitas y se respondieron 85.308 consultas laborales escritas a través del Sitio Web. Producto que tuvo una ejecución presupuestaria de M\$9.832.339.

**Producto Estratégico Dictámenes:** Se emitieron 742 pronunciamientos jurídicos. Se recibieron un total de 3.216 denuncias sobre Derechos Fundamentales, 2.743 se trataron y terminaron en el periodo, y en 1.176 de ellas se allanaron o se constató indicios de vulneración.

En el ámbito de prácticas antisindicales, se condenaron a 36 empresas, 27 originadas por denuncias de la institución y 9 de forma particular. Este producto tuvo una ejecución presupuestaria de M \$2.852.

En el **ámbito modernizador**, se encuentra en etapa de integración y consolidación los proyectos tecnológicos y rediseños de procesos, realizando avances en el ámbito de gestión usuarios, instalando en 6 Inspecciones del Trabajo, mesones omnicanales de autoatención, disminuyendo tiempos de espera de 36 minutos (línea base 2016) a 31 minutos (diciembre 2018).

En el marco del Plan de Gobierno Digital 2018-2022, se potenció el proceso de Digitalización de Trámites, a través de portal transaccional "MI DT", accediendo los usuarios, a una amplia oferta de trámites. Así mismo, se implementó asistente virtual (Chat bot) que permite responder de manera automatizada, las consultas más recurrentes, accediendo a un total de 14.693 usuarios (último trimestre 2018).

En materia de satisfacción de usuarios, la encuesta sobre la percepción aplicada, arrojó resultados positivos, planteándonos como desafío mantener o superar el estándar logrado y potenciar la efectividad en la entrega de resultados del trámite y la mantención de la fluidez del proceso, en las Inspecciones del Trabajo.

Son desafíos imperativos, el fortalecer la omnicanalidad en la atención a usuarios, incentivar el uso del portal MI DT e incorporar trámites de alta demanda, desarrollar modelo proactivo de fiscalización, desarrollar fiscalizaciones electrónicas en el ámbito previsional y campañas para el control del cumplimiento normativa laboral portuaria, gestionar audiencias de conciliación y de actuaciones proactivas, integrando aplicativos como carta de renuncia, aviso de término de contrato y finiquitos desde el portal MI DT, entre otros.

Lograr la consolidación y puesta en marcha de los proyectos integrados de la Institución, en un contexto de transformación digital, con acercamiento al usuario son los compromisos adquiridos para continuar aportando a "un estado moderno, cercano e inteligente al servicio de las personas" en el contexto del Programa de Gobierno del Presidente Sebastian Piñera, para el periodo 2019-2022.

  
**MAURICIO PEÑALOZA CIFENTES**  
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO  
FIRMA

### 3. Resultados de la Gestión año 2018

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

La aplicación de la Ley 21.015 de inclusión laboral para personas con discapacidad y la consolidación del proyecto de modernización institucional fueron dos de los objetivos centrales de la Dirección del Trabajo (DT) durante este año 2018.

En relación a la Ley N° 21.025, cuya finalidad es promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, el Servicio, diseñó e implementó una plataforma electrónica permitiendo a las empresas dar cumplimiento a la ley, mediante la comunicación electrónica y registro del contrato de trabajo, informando sobre el número total de trabajadores; el número de trabajadores con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez y/o la ejecución de una medida alternativa de cumplimiento. Este sistema, interopera con el Servicio del Registro Civil.

**Cantidad de empresas, contratos y trabajadores con contratos registrados<sup>2</sup> bajo ley 21.015 (de inclusión laboral).**

Cantidad Empresas	1.518
Cantidad Contratos	8.670
Cantidad Trabajadores	8.483

**Cantidad de empresas, contratos y trabajadores<sup>3</sup> con relación laboral vigente<sup>4</sup> registrados<sup>5</sup> bajo ley 21.015 (de inclusión laboral).**

Cantidad Empresas	1.495
Cantidad Contratos	8.084
Cantidad Trabajadores	7.980

**Impulsar el rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo.**

La modernización de la Dirección del Trabajo se encuentra actualmente en etapa de integración y consolidación de los proyectos tecnológicos y rediseños que se han ejecutado hasta la fecha, dando respuesta y avance a este proceso modernizador, enmarcado en el contexto del Plan de Gobierno Digital 2018-2022, con un fuerte énfasis en la satisfacción de los usuarios. Como avance del período, se destaca la concreción de un modelo de “atención de usuarios por niveles” consensuado e internalizado, el que representa un eje ordenador para la implementación y puesta en marcha de todos los proyectos que dan forma a la modernización.

El estado de avance del proceso modernizador puede ser observado por ámbitos:

**a) “gestión de los servicios a los/as usuarios/as”**, se han realizado importantes avances en el ámbito de la atención de usuarios provocando respuesta positiva en estos, mediante intervenciones en oficinas de

<sup>2</sup> El registro se realiza a partir de una aplicación disponible en línea disponible mediante ingreso al portal [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

<sup>3</sup> Rut únicos contabilizados en el periodo informado.

<sup>4</sup> Se considera que la relación laboral se encuentra vigente al 31/12/2018 si no se registra fecha y/o causal de término de la misma o si ella corresponde a una fecha posterior (por ejemplo: 15/01/2019)

<sup>5</sup> El registro se realiza a partir de una aplicación disponible en línea disponible mediante ingreso al portal [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)



Inspección representativas de regiones. Se instalaron mesones omnicanales de auto atención para los usuarios de 6 inspecciones del trabajo (IPT Iquique, IPT Coquimbo, ICT Viña del Mar, IPT Bio Bio, ICT Providencia e ICT Santiago Poniente), se implementó un sistema de identificación de los usuarios mediante RUT, de servicios remotos de auto atención como lo son teléfonos con conexión directa al call center institucional y de computadores con acceso directo al portal web Mi DT.

Lo anterior, acompañado de mejoras en la distribución del mobiliario de la sala de espera, disposición de un funcionario promotor y facilitador del uso de los servicios de auto atención, y la implementación de infografía de habilitación para el uso de servicios remotos.

Es importante mencionar, que este pilotaje ha tenido un impacto positivo en la disminución de los tiempos de espera, los que han disminuido de 36 minutos (línea base 2016) a 31 minutos al 31 de diciembre 2018. También se destaca el nivel de aceptación por parte de los usuarios, en razón de lo anterior, para el año 2019 se ha planificado el aumento de la cobertura, a través de la implementación de estos mesones de omnicanalidad en 12 nuevas inspecciones del trabajo, e incentivando el proceso de transformación digital en los usuarios externos e internos de la institución.

En este mismo ámbito, se implementó en el sitio web institucional, una herramienta informática o asistente virtual (*Chat Bot*), que permite responder al instante, de manera automatizada, las consultas laborales más recurrentes que realizan los usuarios de la Dirección del trabajo.

**b) rediseño de procesos de las áreas de fiscalización y conciliación**, en el año 2018, ambos proyectos fueron culminados con éxito, dejando en la institución instaladas las capacidades, competencias y conocimientos para transitar hacia procesos de trabajo modernos y eficaces. Queda por delante el desarrollo de las aplicaciones tecnológicas que soporten y permitan operar con las nuevas formas de trabajo, las cuales serán priorizadas y desarrolladas en el transcurso de 2019.

Dado lo anterior, los desafíos en **el área de fiscalización**, son relevar la construcción de herramientas analíticas que permitirán realizar una mejor gestión proactiva de la labor de Inspección. Dentro de estas, destaca la construcción de modelos estadísticos predictivos de demanda e infraccionalidad, así como también la generación de herramientas analíticas para el apoyo a la planificación estratégica.

Por su parte, **el área de conciliación** se ha visto enriquecido por herramientas que se han diseñado durante el año 2018, para estar disponibles en la web de manera electrónica, como son la audiencia de conciliación, el simulador de finiquitos y el simulador de indemnizaciones en cuota, entre otros.

**c) consolidación y aumento de las capacidades de la plataforma tecnológica de la DT**, el 2018 marca un hito relevante la actualización del **portal web Mi DT**, el que amplía la oferta de tramites en términos de calidad y cobertura, especialmente para el usuario trabajador, permitiendo un tránsito desde la atención presencial, hacia canales remotos.

Los trámites diseñados en la arquitectura Mi DT son; constancias, declaración jurada, licencias médicas, renuncia voluntaria, trabajo pesado, contratos electrónicos, simulador de finiquito, jornada excepcional, cartola del trabajador (en proceso de integración) y ratificador de finiquito; los que se irán poniendo a disposición de los usuarios en el transcurso del primer semestre del año 2019.

Cabe señalar, que dentro de las principales características del portal web Mi DT se encuentra la incorporación de clave única como mecanismo de acceso y autenticación, de la posibilidad de realizar interacciones entre perfiles de usuarios (trabajador, empleador y dirigente sindical), de transparentar el accionar institucional de cara a los usuarios, de facilitar el seguimiento y trazabilidad de las actuaciones, además de abrir importantes oportunidades y ventajas para la implementación de herramientas de inteligencia de negocios, que permitan una gestión institucional más inteligente, oportuna y efectiva y finalmente, el uso masivo de la plataforma Mi DT convertirá a la institución en un gran repositorio de registros administrativos laborales.

**d) fortalecimiento de la capacidad de gestión estratégica de la DT**, se generó un modelo integral de planificación, monitoreo y evaluación del quehacer institucional a nivel estratégico y operativo, con un fuerte énfasis en la satisfacción del usuario, en este sentido, se logró la construcción del mapa estratégico de la

dirección del trabajo y su cadena de valor, herramientas que entregan una hoja de ruta clara al momento de planificar y comprometer resultados. Se implementó una plataforma informática interna (SIIG), que permite la gestión y el control en línea de todas las mediciones comprometidas por la institución en sus distintos niveles, local, regional y nacional.

Adicionalmente, durante el año 2018, se dio comienzo a la puesta en marcha de un **sistema de gestión documental (GESDOC)**, una vez diseñado el modelo se somete a un plan piloto "de gestor documental" aplicado a partir del mes de octubre en 5 oficinas del Servicio; DRT Poniente, IPT Santiago, ICT Stgo. Norte, Centro de Conciliación y Mediación Laboral Poniente y Oficina de Partes de la Dirección Nacional. Se monitoreó el ingreso de un total de 30.704 expedientes, de los cuales el 86% son personas jurídicas, un 9% organizaciones sindicales y un 5% personas naturales sobre series documentales de: oficio ordinario, dictamen, ordinario, resolución exenta, providencia y pase.

El sistema GESDOC permite administrar la trazabilidad de los documentos y trámites realizados, permitiendo a nuestros usuarios el ingreso de documentación a través del portal web Mi DT, así como también la confección, distribución y almacenamiento de las comunicaciones entre los funcionarios, situación que impactará en la disminución de los tiempos de tramitación de la documentación, seguridad en su almacenamiento, además de un ahorro en recursos presupuestarios por disminución de uso de papel.

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

### ○ Producto Estratégico Fiscalización

En el año 2018, se realizaron un total de 99.939 fiscalizaciones, de las cuales un 87% (86.663) correspondió a fiscalizaciones solicitadas, mientras que el 13% restante (13.276) fueron fiscalizaciones de oficio por programa.

En el período se fiscalizaron un total 39.504 empresas, de las cuales 25.622 correspondieron a empresas no fiscalizadas el año anterior y la cifra representa un 64,86% del total.

Del total de fiscalizaciones solicitadas (86.663), aproximadamente un 77% (66.871) fueron interpuestas por denuncias directas de trabajadores (no se identifica, organización sindical, tercero y trabajadores), mientras que el 23% restante (19.792) fueron originadas por otro tipo de solicitante, tales como empleador, institución previsional, tribunales, otras instituciones.

Respecto del tipo de término, de las 99.939 fiscalizaciones egresadas al 31 de diciembre de 2018, un 25% terminó con aplicación de multa administrativa, en tanto que un 75% terminó sin ella.

Resultado	Total fiscalizaciones egresadas al	
	31-12-2018	% del total
Con multa	25.463	25,48%
Sin multa	74.476	74,52%
<b>Total</b>	<b>99.939</b>	<b>100%</b>

Las 25.463 fiscalizaciones que terminaron con aplicación de multa administrativa en el año 2018, tuvieron un monto inicial de 70 mil millones de pesos, aprox. (\$ 69.635.557.080), equivalentes a 50.018 sanciones, con un monto promedio por sanción, a nivel nacional de \$ 1.392.210.

En concordancia con las definiciones estratégicas del Servicio, podemos señalar que durante el año 2018, se recibieron un total de 4.692 denuncias de Organizaciones Sindicales, de las cuales el 68,58% fue tratada y finalizada en menos de 15 días hábiles.

Respecto de las certificaciones de la Ley N° 20.123, durante el año 2018, se emitieron un total 2.174.465, casi un 11% más que el año 2017. Del total de certificados emitidos, el 98,92% fue por web (en línea), en tanto que el 1,08% restante fue emitido presencialmente.

Por otra parte, se fiscalizaron en el mismo período, un total de 39.504 empresas, de las cuales 25.622 correspondieron a empresas no fiscalizadas el año anterior y la cifra representa un 64,86% del total.

En el marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo con motivo de la ratificación del Convenio N°187 de la OIT, donde el Servicio adquirió compromisos (5) señalados en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto N°47, de fecha 04.08.2016) 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”, logrando terminar en el período 2018, con un total de 53.160 fiscalizaciones que incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo, equivalentes al 53,19% del total de las fiscalizaciones realizadas en el año 2018.

En este mismo ámbito, se ejecutaron las acciones para cumplir con el resto de los compromisos relacionados con capacitación a los segmentos de; fiscalizadores de terreno (600), de representantes de empresas de la micro y pequeña empresa (572) y de representantes de comités paritarios (588) en materias de seguridad y salud en el trabajo, lográndose en un 100%.

En mismo marco descrito anteriormente más el Decreto Exento N° 31, de 16-03-2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el que estableció 19 actividades a ser desarrolladas por el Servicio. En la actualidad, se encuentran en desarrollo y en el período 2018 se ejecutaron; reuniones interdepartamentales con Relaciones Laborales, Oficina de Comunicaciones) y abordaje de estas materias en mesas de trabajo en que participa la Unidad USESAT a cargo del tema.

Las mesas de trabajo en las que el Servicio participó, durante el año 2018 son las siguientes:

- **Mesa de Trabajo de Silicosis:** Se generaron planes regionales para abordar este agente químico y se ha diseñado una estructura de planificación y control de acciones a nivel del país. Se ejecutaron 2 programas de fiscalización, se implementaron y difundieron las directrices de funcionamiento para las mesas regionales de sílice, se participó en los sistemas de registro, en la construcción del estudio del avance del Plan Nacional de Silicosis, se desarrolló la evaluación del Plan Nacional y se diseñó una estrategia de intervención 2019-2021.
- **Mesa de Trabajo de Menores:** La DT participó en la construcción de un Informe de accidentes de menores, definiendo acciones respecto de actuaciones con menores realizando práctica profesional y se ejecutó programa de fiscalización a empresas del sector comercio. Se designó al representante de la Dirección del Trabajo a la Secretaría Ejecutiva de la mesa nacional, desde donde se encuentra trabajando en la Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador.
- **Mesa de Trabajo de Comunidad Práctica para los accidentes en vía pública:** Se encuentra en desarrollo de actividades preventivas en orden a manejo en bicicletas y vehículos en vía pública.
- **Mesa de Trabajo Química:** De acuerdo al Programa de Gestión de Sustancias Químicas, comprometidos con la OECD, se desarrolló y elaboró un proyecto reglamento sobre etiquetado GHS de sustancias químicas, el cual se encuentra aprobado por el Comité de Ministros.

El GHS se traduce como el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos, el cual tiene como objetivo principal, armonizar y estandarizar la clasificación de peligros y etiquetado de los productos químicos a nivel mundial, necesarios para dar a conocer las características de estas sustancias, información necesaria para prevenir intoxicaciones y contaminación con dichas sustancia, previniendo accidentes y trabajo y enfermedades profesionales.

- **Mesa Emergencias:** Dirigida por la Dirección del Trabajo, la que se mantiene activa desde el año 2016. Participan representantes de ONEMI, SUSESO y de los Organismos Administradores de la Ley N°16.744. Durante el año 2018 se realizó un Programa Piloto a 16 centros de trabajo de las regiones de Arica y Parinacota, Valparaíso y Metropolitana, en el cual se probó la guía de planificación para el Riesgo de Desastres en empresas, y se confeccionó un librito de recomendaciones para la Gestión del Riesgo de Desastres en centros de trabajo; Se realizó el primer seminario de Gestión del Riesgo de Desastres en empresas. Se encuentra en estado de revisión, la guía de planificación para la Gestión del Riesgo de Desastres en centros de trabajo. Además se capacitaron 40 funcionarios de la Dirección del Trabajo en esta materia con el apoyo de la Academia de Protección Civil de ONEMI.

- **Mesa de Trabajo Convenio Laboral Marítimo (MLC) de 2006.** Este Convenio entra en vigencia en Chile el 22 de febrero de 2019. Esta mesa es de carácter tripartito, funciona al alero del Consejo Superior Laboral y tiene por objeto principal, el análisis de las brechas jurídicas y normativas de cara a la entrada en vigor del citado Convenio. Se encuentra en elaboración Informe final para ser entregado a los miembros de la Mesa. Como parte de los desafíos para el 2019, se encuentra el desarrollo de procedimientos de inspección y certificación de naves mercantes, y los cambios legislativos necesarios.

**CONVENIO DT-Instituto Salud Pública.** El Servicio mantiene convenio desde el año 2017. Durante el año 2018, se diseñaron 6 Guías Técnicas de Apoyo para la Fiscalización: i) Elementos de Protección Personal; ii) Vibraciones; iii) Calor; iv) Iluminación; v) Ventilación y vi) Ruido, las que se encuentran en proceso de validación por parte del ISP. A la fecha se ha revisado la aplicación en terreno de las guías de calor y de vibraciones. Se publicaron las Guías de Apoyo a la Fiscalización de Obligación de Informar y de Accidentes del trabajo.

El Servicio realiza coordinaciones de trabajo y colaboración con otras instituciones tales como:

**SUSESO;** Se realizaron reuniones de trabajo para definir metodología adecuada con empresas, organismos administradores e instituciones gubernamentales en materia de inclusión laboral, se colaboró en la elaboración del perfil del experto y de monitor en prevención de riesgos, en el marco del DS N°40 del MINTRAB y en la ficha de tipo de accidentes del trabajo definidos en el artículo N° 76 de la Ley 16.744. Además, se ha seguido una agenda de trabajo orientada a elaborar documentos de fiscalización conjunta, en materia psicosocial, entre la SUSESO, la Dirección del Trabajo y el Ministerio de Salud (MINSAL).

En este ámbito, se inició proceso de apoyo técnico a demanda por derechos fundamentales a la Dirección Regional Metropolitana Poniente, atendido los accidentes graves o fatales ocurridos en la empresa FRUNA 3 y 1, respectivamente, y que tuvo como consecuencia la incorporación de materias de tipo sistémicas y estructurales en materia de riesgo psicosocial, incluidas en acta del 21-03-2018, en causa RIT T-172-2018 del 1° JLT.

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:** Se desarrollaron reuniones conjuntas con la SUSESO con el objeto de actualizar el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otra parte, se estableció una coordinación en dichas materias asociada a Ferrocarriles, esto por denuncia de la Federación. Las materias que están siendo abordadas son: acciones preventivas en emergencias, ruido, vibraciones, ergonomía y trabajo pesado.

**DIRECTEMAR:** Se han abordado temas relacionado con las operaciones de buceo y temas marítimos. En materias de buceo, se coordinó traer a las empresas principales de la salmonicultura para conocer los procesos que ellos mantienen y las de sus empresas contratistas. Se citó a 6 empresas principales (las más grandes) y a Salmón Chile.

Respecto de los temas marítimos, se coordinó la ejecución de fiscalizaciones conjuntas en las regiones de Los Lagos y de Aysén, tomando como elemento inicial una serie de denuncias interpuestas por sindicatos y la Federación del sector. Se preparó lista de chequeo común para ser aplicada, dichas fiscalizaciones se ejecutarán desde los niveles regionales y se encuentran en ejecución.

**MINISTERIO DE SALUD:** Con el propósito de coordinar acciones conjunta de fiscalización, se realizaron reuniones con el Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud, acordando trabajar en materias vinculadas al protocolo de riesgos psicosociales y en la fiscalización conjunta a empresas por tema de Sílice. Respecto a la fiscalización tanto en materias de Sílice como en materias de riesgo psicosocial, se desarrollaron listas de chequeo de fiscalización común, las que servirá de base para la fiscalización conjunta a partir del año 2019.

Se desarrolló estrategia para la actuación inspectiva respecto de la situación de cortes de agua y la definición de los litros mínimos por trabajador y por día, debido a la falta de normativa legal expresa en la materia. Se acordó modificar DS N°594, y en el intertanto, establecer mecanismo de coordinación y documento que defina el estándar.

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

Uno de los principales objetivos establecidos para el año 2018, fue el continuar los esfuerzos para aumentar la cobertura y cantidad de capacitaciones para la promoción de la libertad sindical y la asistencia técnica. A fines del año 2018, se evaluó la metodología utilizada para la realización de capacitaciones, de las condiciones físicas en donde se dictan estas capacitaciones, y el contenido del material utilizado. Todo esto, para la implementación de mejoras a corto y mediano plazo.

Por otro lado, en materia de difusión, se trabajó en aumentar la cobertura, desarrollando programas que abordaron las necesidades detectadas en evaluaciones previas, tales como la difusión a mujeres trabajadoras en materias laborales y/o libertad sindical por medios de comunicación masivos; difusión de normativa de salud y seguridad en el trabajo, entre otras.

**Negociación Colectiva**

Durante el período se suscribieron y registraron 2.855 instrumentos colectivos afinados. Del total de instrumentos señalados, 1.902 corresponden a contratos colectivos, 849 instrumentos son convenios colectivos y 104 corresponden a acuerdos de grupo negociador. En cuanto a la entidad negociadora, 2.751 instrumentos fueron negociados por una organización sindical y 104 por grupos negociadores.

En cuanto a los trabajadores involucrados en los procesos de negociación colectiva en que se suscribieron instrumentos colectivos del periodo, 249.052 correspondieron a contratos colectivos y 155.996 a convenios. De ellos, 405.048 se refieren a organizaciones sindicales y 5.919 a grupos negociadores.

**Reclamaciones de Legalidad**

En los procesos de Negociación Colectiva registrados en el periodo, se dictaron 502 resoluciones de reclamaciones de legalidad.

**Huelgas**

Durante el periodo se aprobaron 698 huelgas, involucrando a un total de 108.944 trabajadores. Del total de huelgas aprobadas, 136 se hicieron efectivas.

**Capacitación**

La línea de Relaciones Laborales durante el año 2018, capacitó a 8.414 dirigentes sindicales logrando una cobertura del 32,45% de dirigentes con mandato vigente (25.933), habiendo capacitado a 2.955 dirigentes sindicales mujeres, que representan el 44,53% de cobertura de las dirigentas con mandato vigente en el año (6.636).

En el ámbito de la negociación colectiva, se brindó asistencia técnica a 1.157 procesos correspondientes al 75,97% del total de negociaciones colectivas regladas que dieron origen a un contrato colectivo firmado el año 2018.

**Difusión**

En lo que respecta a las distintas actividades de difusión llevadas a cabo por esta línea durante el 2018, hubo una cobertura aproximada de 60.000 usuarios, concentrándose principalmente las actividades en charlas en

materia de libertad sindical, habiendo inclusive efectuado difusiones en medios de comunicación masiva regional, sobre materias de género en el ámbito laboral.

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

Los principales objetivos establecidos para el año 2018, fueron lograr el incremento de la cobertura y oportunidad de las instancias de prevención y solución alternativa de conflictos laborales y de diálogo social. Por lo tanto, se trabajó intensamente en la adecuación de instrucciones para el proceso de conciliación y arbitraje, mediante la emisión y publicación del manual de procedimientos de conciliación individual y de las instrucciones en materia de procedimiento de arbitraje laboral.

Por otro lado, se logró finalizar de manera exitosa realización de las dos consultorías (Plan Piloto para la solucionar las causas de abandono de audiencias de conciliación, y Rediseño del Proceso de Conciliación) desarrolladas en el marco del Plan de Modernización de la Dirección del Trabajo, financiado por el Banco interamericano de Desarrollo (BID) y el Ministerio de Hacienda. La ejecución presupuestaria para llevar a cabo estas consultorías fue de M\$ 113.500.000.

Por último, se realizaron mejoras informáticas en la plataforma de postulación de registro de árbitros.

### **Conciliación**

La demanda por Conciliación individual durante el año 2018 sumó 180.287 solicitudes.

Por otro lado, de las Audiencias de Conciliación tratadas y terminadas, el 88,64%<sup>6</sup> (63.193 conciliaciones) de los procesos finalizaron con resultado de conciliación total o parcial.

### **Mediaciones**

En materia de mediaciones laborales, se efectuaron 674 actuaciones correspondientes a Mediaciones Voluntarias y Obligatorias en el marco de negociaciones colectivas. En cuanto a mediaciones por Vulneración de Derechos Fundamentales, se realizaron 1.116. Por otro lado, se realizaron 632 Mediaciones generales solicitadas.

Las Mediaciones generales de oficio, alcanzaron un total de 353 actuaciones realizadas.

El total de actuaciones de Mediación Laboral en el año 2018 fue de .2.782<sup>7</sup>.

### **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 157 empresas las que solicitaron calificación al respecto. De estos requerimientos, 116 ya se encuentran finalizados y 41 continúan en trámite.

### **Mesas de Trabajo**

Con respecto a las acciones destinadas a incentivar instancias de diálogo social, durante el año 2018 se realizaron 129 mesas de trabajo tripartitas, en las que participaron 646 empleadores de diferentes ramas de actividad. En dicha instancia, 302 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, Transporte, Industria, Educación y Turismo.

### **Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU)**

En forma paralela, se encuentran activos de forma permanente 22 Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) que funcionan en todas las regiones del país. Este mecanismo institucional permanente

---

<sup>6</sup> Fuente: resultado final 2018 del indicador de la línea de Relaciones Laborales "Porcentaje de procesos de conciliación conciliados del total de procesos de conciliación tratados y terminados en el período."

<sup>7</sup> Fuente: Departamento de Estudios, al 25 de febrero de 2019 y Tableau.

descentralizado - de carácter regional o local - de Diálogo Tripartito de Trabajadores, Empleadores y Dirección del Trabajo, ha ejecutado 103 actividades conjuntas y 89 reuniones programadas que demuestran la continuidad del diálogo social.

#### ○ **Producto Estratégico Atención de Usuarios**

Durante el año 2018 en las Inspecciones del Trabajo se atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas en las Unidades de Atención de Usuarios.

En el ámbito Servicios a Distancia, la cobertura de las prestaciones a través del Fono Consulta Laboral (600 450 4000), fue de 448.225 consultas laborales atendidas, de las cuales 366.753 corresponden a llamadas realizadas desde teléfono fijo, 78.173 llamadas realizadas desde teléfono móvil y, por último, 3.299 llamadas atendidas realizadas desde línea directa (Hotline), servicio que se encuentra habilitado en 6 Oficinas (IPT Iquique, IPT Coquimbo, IPT Viña del Mar, IPT Biobío, ICT Providencia e ICT Santiago Poniente).

Asimismo, mediante el servicio "Consulta escrita ingresada a través del sitio web", se respondieron 85.308 consultas, lo que significa un incremento del 42% respecto al año anterior (2017: 60.076).

Por otra parte, el Centro de Consultas del Sitio Web Institucional registró un total de 532.217 visitas.

En cuanto a las Solicitudes de Acceso a la Información Pública por "Ley de Transparencia", fueron respondidas 4.124 solicitudes y, de ellas, 3.539 se respondieron en un plazo igual o menor a 15 días, lo que equivale a un 85,81% de los requerimientos. Cabe señalar, que la Dirección del Trabajo es el segundo servicio público más requerido respecto a este tipo de solicitudes, después de la Subsecretaría de Bienes Nacionales, de acuerdo a lo informado por el Consejo para la Transparencia.

En el ámbito Solicitudes Ciudadanas de Información, Ley Nº 19.880, durante el año 2018 fueron respondidas 8.619 solicitudes, de las cuales 2.205 fueron realizadas de manera presencial y 6.414 por vía virtual.

En el marco de la Modernización Institucional, el Departamento de Atención de Usuarios desarrolló y dio término al estudio de "Rediseño e implementación del proceso de gestión de servicios prestados a los usuarios" del que surge un nuevo modelo de atención centrado en el usuario de la Dirección del Trabajo, cuyos fines se enfocan en fomentar el uso de canales remotos y de autoatención, desarrollar una cultura de atención omnicanal de calidad y, conjuntamente, habilitar a los usuarios del Servicio en el uso de estas.

Para llevar a cabo este nuevo modelo, se implementó y ejecutó un piloto en 6 Inspecciones del Trabajo a objeto de observar el impacto de las medidas en los usuarios y en los funcionarios, asimismo medir efectos sobre el tiempo de espera y realizar modificaciones en función del aprendizaje para su puesta en marcha global.

Los resultados de lo anterior, que se pueden revisar en el Informe "Rediseño e implementación del proceso completo de gestión de servicios prestados a los usuarios", señalan un impacto positivo sobre el tiempo de espera de los usuarios, el que disminuye en un 28%, al igual que en satisfacción neta de los trabajadores que se incrementa en un 16%.

Otro hito significativo del año 2018, fue la contratación de una consultoría para el "Despliegue del Nuevo Modelo de Atención de Usuarios en 12 Oficinas" el que se concluyó a fin de diciembre 2018. De esta manera la implementación de este nuevo modelo se extenderá de 6 a 18 Inspecciones del Trabajo durante el año 2019. Finalmente, la ejecución presupuestaria del producto estratégico "Atención de Usuarios", fue de M\$9.305.702



## ○ **Producto Estratégico Dictámenes**

En el año 2018 se emitieron 742 pronunciamientos jurídicos. El 6,7% (50) correspondieron a nueva doctrina, referida en mayor proporción a la Ley N°20.940, seguido de inclusión laboral, declaración de un solo empleados y estatuto docente. Por otro lado, el 93,3% (692) correspondió a antigua doctrina, principalmente referida a registro especial de asistencia y determinación de horas de trabajo, Ley N°20.940, sala cuna, documentación laboral, contrato de trabajo, estatuto docente, entre otros.

Señalar también, que, en relación a la Ley N° 20.940, se realizaron pronunciamientos jurídicos respecto de: servicios mínimos y equipos de emergencia, suspensión de la oportunidad para ejercer el derecho a la información, reemplazo en huelga, extensión de beneficios, grupos negociadores, beneficios históricos e integración femenina en el directorio sindical.

Otras interpretaciones jurídicas que hubo el 2018 se encuentra la Ley N° 21.015 de inclusión laboral de personas con discapacidad.

### Otras acciones del Departamento Jurídico:

Se recepcionaron 3.216 denuncias por vulneración de derechos fundamentales, de las cuales 2.743 se trataron y terminaron en el período, con resultado de allanados y constatados de indicios de vulneración un total de 1.176 denuncias.

Las materias más denunciadas por vulneración de derechos fundamentales en el año 2018 fueron: Vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador y Vulneración al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Condición que se repite a años anteriores.

A su vez, durante el año 2018 los Tribunales de Justicia condenaron a 36 empresas por práctica antisindicales, de las cuales 27 se originaron por denuncias realizadas por la institución y 9 de forma particular.

Conjuntamente con la Escuela Técnica de Formación, se efectuaron capacitaciones para 96 abogados de la línea jurídica en diferentes materias, algunas de ellas fueron: Recursos de Nulidad (31 funcionarios), técnicas de entrevistas para la recepción de denuncias por vulneración de derechos fundamentales (13), fiscalización de Riesgos Psicosociales y su relación con la Investigación de vulneración de Derechos Fundamentales (11), Metodología de investigación en derechos fundamentales (8), técnicas de litigación oral (6), entre otras.

A continuación, se detalla otras acciones y sus resultados que el departamento realizó durante el transcurso del año 2018: reclamos y denuncias judiciales ingresadas: 4.473 de las cuales 2.301 se encuentran ejecutoriadas, costas netas ingresadas por juicio: \$61.433.573.

Finalmente, la ejecución presupuestaria del producto estratégico "Dictámenes", fue de \$2.851.901.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 – 2022

### Consolidación de la modernización y generación de nuevas capacidades institucionales

El plan de modernización de la Dirección del Trabajo concluye en el año 2019, por tanto, la consolidación y puesta en marcha de los proyectos ejecutados en un contexto de transformación digital son el gran desafío para el período 2019-2022, estos desafíos a su vez demandan nuevas capacidades organizacionales que dan sostenibilidad y agregan valor al quehacer institucional, gestión moderna de proyectos, la analítica<sup>8</sup> y el trabajo institucional integrado son algunas de estas herramientas que se hacen imprescindibles.

La salida en producción del portal Mi DT es un punto de inflexión, que marca un antes y un después de la institución en cuanto sus niveles de modernidad. De esta manera, en el mediano plazo se espera contar con todo el abanico de trámites y servicios que ofrece la DT a sus usuarios en línea. Para el año 2019 se pondrán a disposición de los usuarios nuevos trámites que fueron diseñados en 2018, los tramites que estarán disponible serán; constancias, declaración jurada, licencia médica, renuncia voluntaria, trabajo pesado, contratos electrónicos, simulador de finiquito, jornada excepcional, cartola del trabajador y ratificador de finiquito con botón de pago, adicionalmente se ha trazado un plan priorizado de incorporación de tramites de alta demanda para ser incorporados a partir del segundo semestre en la arquitectura de MI DT, en principio estos trámites son el de certificado de antecedentes laborales y previsionales (F30), el certificado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales (F30-1) entre otros. Se espera que a partir de los incentivos generados el uso del portal MI DT sea de uso masivo, generando un tránsito relevante desde lo presencial hacia lo digital,

En el ámbito de Atención de Usuarios durante el año 2019, se implementarán módulos omnicanales de auto atención en 12 nuevas Inspecciones del Trabajo. Estas oficinas contarán con teléfonos con conexión directa al call center Institucional, que permitirán a los usuarios realizar remotamente sus consultas laborales, las que serán respondidas al instante por funcionarios de la Dirección del Trabajo, además de computadores que les posibilitarán la realización de trámites remotos a través del Portal Web Mi DT. Con esta medida, se espera contribuir en la migración de la atención desde el canal presencial hacia el remoto y disminuir los tiempos de espera por atención.

En materia de inspección, el desafío es dar pasos decididos hacia un modelo de fiscalización proactivo basado en una planificación estratégica de cumplimiento, con uso intensivo de herramientas de analíticas. Se espera que el cambio de modelo sea incremental, para esto la institución ha comprometido que el 20% de las fiscalizaciones sean proactivas para el año 2019, en el mismo sentido también se ha comprometido que estas actuaciones tengan un nivel de asertividad<sup>9</sup> con una meta mínima de un 25%. En esta misma línea, la institución ha planificado y comprometido a la realización de un importante número de fiscalizaciones electrónicas en el ámbito previsional y campañas para el control del cumplimiento de la normativa laboral portuaria.

De manera complementaria, hay un desafío relevante en cuanto a la consolidación y operativización de sistemas que permiten el monitoreo del cumplimiento laboral en línea, tales como el Sistema de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria (SCCNLP) y el sistema de control normativo de los buses interurbanos. En cuanto al desarrollo informático de nuevas herramientas tecnológicas que apoyen el quehacer de los fiscalizadores derivadas del rediseño de fiscalización, se ha priorizado el desarrollo de un nuevo informe de egreso que cuente con un formulario digital para la recolección de datos en terreno, también se ha priorizado la creación de un sistema que permita gestionar de una manera efectiva las actuaciones proactivas.

---

<sup>8</sup> Por analítica se considera análisis con minería de datos, estadística aplicada, diseño y generación de modelos predictivos y de optimización, uso de big data.

<sup>9</sup> Asertividad se refiere a la detección de infraccionalidad en los ámbitos laborales, previsionales o de Salud y Seguridad en el trabajo.

En el **área de conciliación** se priorizará la gestión de audiencias y las actuaciones proactivas basadas en analíticas, se espera integrar los aplicativos de MI DT, como son carta de renuncia, aviso de término de contrato y finiquitos con la gestión de audiencias, que apuntan a disminuir tiempos de agendamiento y las tasas de abandono.

Estos desafíos demandan la **incorporación de nuevas capacidades en la institución y en sus funcionarios**, entre estas están la gestión de proyectos, la capacidad analítica y las capacidades para ejecutar trabajos claves de manera integrada. En cuanto a **la gestión de proyecto, la implementación y plena operación de una PMO institucional** asegurará una correcta gestión de cartera de proyectos, generando las coordinaciones y priorizaciones necesarias para el éxito de las iniciativas en curso y por planificar, este ámbito es clave en el éxito, perdurabilidad y mejora continua de los proyectos ejecutados en el contexto de la modernización. De esta forma para el año 2019, se tiene una cartera de 6 proyectos de gran impacto en el usuario y 12 proyectos de continuidad y mejora, situación similar se espera para el período 2020-2022.

En el **ámbito de analítica**, la disponibilidad de información no solo estará en el nivel interno de la organización, sino que también a través de otros servicios públicos que interoperarán con la DT, el uso y aplicación de los datos surgidos de estos procesos, tiene el potencial de mejorar la efectividad de las actuaciones de la DT, fortaleciendo el cumplimiento de los objetivos estratégicos trazados por la organización, poder aprovechar esta oportunidad mediante la generación de capacidades. Esta área ha sido incorporada en el modelo de atención de usuarios en el 4to nivel, esto significa capturar transversalmente la información disponible en las bases de datos, generada de la atención de usuarios, para establecer acciones planificadas y proactivas respecto de la labor operativa, de manera de entregar insumos claves para la gestión y la toma de decisiones. Para el período 2019-2022 se conformará un equipo que se abocará a esta temática constituido inicialmente por 5 profesionales de las áreas operativas y 2 funcionarios de las áreas de gestión y estadística.

Finalmente, a partir de la experiencia de 4 años que ha durado el plan de modernización, se ha llegado a la convicción que una implementación exitosa requiere de un trabajo integrado al interior de la organización. Para romper de manera permanente con la lógica de trabajo en silos, se deben generar capacidades en los funcionarios que les permitan visualizar a la organización y su interrelación con su entorno como un todo, es decir que el desempeño de cada una de las partes impacta en el resultado final de esta. Para incorporar de manera efectiva esta modalidad de trabajo, el desafío para el período 2019-2022, es la generación de habilidades que propicien el trabajo en equipo.

**Ámbito de Inspección**, se pondrá énfasis en los siguientes enfoques:

Implementar el rediseño del modelo de fiscalización, realizando análisis predictivo de infraccionalidad e intervención en empresas eventualmente infractoras, mediante el análisis de información (interna y externa).

Desarrollar fiscalización remota a SCCNLP, Sistema de Control de Asistencia y Descanso de Buses Interurbanos, Trabajadoras de Casa Particular, Ley 21015, Registro de Contratos de Menores.

Fiscalizar en forma remota y campañas de información (capacitación), en base a datos de Instituciones públicas o privadas (SUSESO, ISP, SAG e ISL) que permitan desarrollar mecanismos para el intercambio de información entre Instituciones.

Desarrollar metodologías de trabajo para fortalecer la fiscalización proactiva, mediante la incorporación de transferencia de conocimientos, apoyo directo durante la ejecución, definición e incorporación de empresas con mayor riesgo, e incluir materias de gestión de la SST que impacten en materias específicas.

En materia de Política y Programa Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, se tienen los siguientes desafíos:

- Elaboración de Directrices Nacionales en Seguridad y Salud en el trabajo para los Consejo Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU).
- Ejecutar Campaña de difusión, capacitación y programa de fiscalización con asistencia al cumplimiento y al mejoramiento de la gestión preventiva a empresas con riesgo de Exposición a Sílice, de forma conjunta con las instituciones que forman parte de la Mesa Nacional de Silicosis.
- Realizar al menos una investigación relacionada con materias de SST (Salud y Seguridad Trabajo).
- Elaborar procedimientos inspectivos para entregar mayor certeza técnica y procedimental en materias de SST, considerando procedimientos complementarios y guías de apoyo a la fiscalización.
- Implementar un programa de difusión para promover la participación de mujeres en los comités paritarios.
- Campaña de difusión orientada a trabajadores Informales.
- Llevar a cabo reuniones con MINSAL, SUSESO y DT para poder Implementar una metodología común para investigar los accidentes graves y fatales.
- Llevar a cabo a lo menos 3 capacitaciones para formar Monitores en materia de Higiene Ocupacional.

Desarrollar y Mantener convenios y coordinaciones con otros servicios Públicos del Estado.

- Ejecutar las actividades planificadas al alero del Convenio con el ISP (Instituto de Salud Pública) y con Directemar (Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante).
- Establecer convenio o coordinaciones con el SAG (Servicio Agrícola y Ganadero) con el propósito de coordinar materias de competencia conjunta o relacionada

MLC 2006 OIT

- Habilitar formulario de quejas a bordo para la gente de mar instalado en el sitio web de la Dirección del Trabajo a contar del 22 de febrero de 2019.
- Desarrollar las acciones que se establecen en el Convenio relacionadas con la Institución, entre ellas el tratamiento de quejas a bordo realizadas por la gente de mar.
- Explorar alternativas de formación a los inspectores que ejecutarán el Convenio Laboral Marítimo.
- Ejecución de acciones de capacitación para inspectores que ejecutarán Convenio Laboral Marítimo (MLC); se tiene prevista la realización de curso de Implementación del Convenio Laboral Marítimo, impartido por la Oficina en Santiago de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a 20 Inspectores/as de la Dirección del Trabajo.
- Desarrollar procedimientos conjuntos de inspección entre las instituciones fiscalizadoras, y
- Ejecutar acciones de inspección conjuntas en el primer semestre con la Autoridad Marítima, abordando naves nacionales y extranjeras.

Programas de Vigilancia a la Salud. Adquisición de instrumental para la medición de agentes físicos durante la fiscalización de terreno.

- Relevar y focalizar acciones para la prevención de las enfermedades profesionales.
- Ejecutar Programas de Fiscalización nacional del Protocolo de Riesgos Psicosociales, Ruido y Sílice.
- Adquisición de nuevos equipos de medición de agentes físicos en los lugares de trabajo, para las fiscalizaciones en terreno: luxómetro; Desarrollo de competencias en el uso de equipo monitor de estrés térmico y anemómetro.

## **Ámbito de Relaciones Laborales**

Los desafíos que se ha impuesto la línea de Relaciones Laborales para el periodo el 2019-2022, están en directa relación con la planificación estratégica del Servicio para dicho periodo. Esto es, mediante la mejora en el acceso a los servicios y productos que dispone la línea a nuestros usuarios, preferentemente a través de canales de atención no presencial.

Participar en los distintos proyectos del plan de modernización del Servicio, con especial énfasis en el desarrollo del Portal Mi DT.

Fortalecer metodología, alcance y cobertura de capacitación a usuarios externos (trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales), en lo posible, mediante canales no presenciales.

Desarrollar mejoras administrativas y aplicaciones informáticas que apunten a una mejora en la eficiencia de los productos asociados a la solución alternativa de conflictos, con especial énfasis en el proceso de conciliación y en el registro de información en materia de servicios mínimos y negociaciones colectivas.

Potenciar las instancias de diálogo social, mediante capacitaciones a dirigentes sindicales, y el desarrollo de herramientas informáticas que mejoren el registro de estas actividades y la disponibilidad de información.

Fortalecer la difusión de los derechos individuales y colectivos a nuestros usuarios, con especial énfasis en usuarios inmigrantes y mujeres trabajadoras.

## **Ámbito Atención de Usuarios**

Desarrollar y mejorar las capacidades técnicas del Departamento, contribuyendo a mejorar la atención hacia nuestros usuarios, con énfasis en la atención a distancia: página web (trámites en línea) y Fono Consulta Laboral, favoreciendo de esta manera el uso de las tecnologías.

Si bien durante el presente año el Departamento de Atención de Usuarios realizará la implementación del nuevo modelo de atención de usuarios en otras 12 oficinas, las que se suman a las 6 Oficinas actuales, completando 18 Oficinas con atención estandarizada y habilitada en omnicanalidad, se espera seguir implementando este nuevo modelo de manera progresiva, con la finalidad de que en los siguientes tres años aumenten de manera significativa la cantidad de Inspecciones del Trabajo que cuenten con él, lo que permitirá a los usuarios un acceso más rápido y efectivo a los servicios y productos de la Dirección del Trabajo. Para este punto, se considera además la remodelación de los espacios de atención presencial y la instalación de los equipos tecnológicos necesarios para su funcionamiento.

Por su parte se entiende que este sistema omnicanal, incrementa significativamente la oferta de trámites y servicios disponibles para los usuarios (trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales) a través de plataformas tecnológicas, particularmente con el lanzamiento del nuevo Portal MI DT, por lo que el desafío para este Departamento en los siguientes años, consiste en promover y difundir su utilización, a la vez de habilitar a los funcionarios y usuarios en su uso.

## **Ámbito Jurídico**

Los principales desafíos de la línea jurídica, dicen relación con revisar criterios en dictámenes y ordinarios de la reforma laboral Ley N° 20.940, elaborar pronunciamientos jurídicos autosuficientes (completitud y lenguaje fácil), actualizar instrucciones del Departamento Jurídico en materia de Derechos Fundamentales, Defensa

Judicial, Coordinación Jurídica y Dictámenes e Informes en Derecho; y revisar y adecuar los procedimientos asociados a la línea, poniendo énfasis en el usuario.

Por último, en el ámbito de la satisfacción de usuarios y conforme a resultados de encuesta sobre percepción de los servicios prestados hacia nuestros usuarios, aplicada a las Inspecciones del Trabajo, esta arrojó resultados positivos sobre la percepción, planteándonos como desafío mantener o superar el estándar logrado y potenciar la efectividad en la entrega de resultados del trámite y la mantención de la fluidez del proceso del trámite, desafíos contemplados en la agenda de trabajo para el período 2019-2022, a través del desarrollo y ejecución de los proyectos integrados de la Institución.

## 5. Anexos

- **Anexo 1:** Identificación de la Institución.
- **Anexo 2:** Recursos Humanos.
- **Anexo 3:** Recursos Financieros.
- **Anexo 4:** Indicadores de Desempeño año 2015–2018.
- **Anexo 5:** Compromisos de Gobierno 2015 – 2018.
- **Anexo 6:** Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018
- **Anexo 7:** Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015–2018
- **Anexo 8:** Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2015–2018
- **Anexo 9a:** Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional 2015–2018
- **Anexo 9b:** Leyes Promulgadas durante 2015–2019
- **Anexo 10:** Premios y Reconocimientos Institucionales 2015–2018

## Anexo 1: Identificación de la Institución

### a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

#### FICHA DE DEFINICIONES ESTRATÉGICAS AÑO 2015-2018 (Formulario A1)

<b>MINISTERIO</b>	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	<b>PARTIDA</b>	15
<b>SERVICIO</b>	DIRECCION DEL TRABAJO	<b>CAPÍTULO</b>	02

#### Ley orgánica o Decreto que la rige

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.

#### Objetivos Estratégicos del Ministerio

Número	Descripción
1	Impulsar reformas laborales para contribuir a que el país avance hacia mayores niveles de igualdad para trabajadoras y trabajadores y con empleos de calidad.
2	Modernizar las instituciones del sector, con énfasis en el mejoramiento del sistema nacional de capacitación, el fortalecimiento de la fiscalización y en general la atención ciudadana.
3	Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como de salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
4	Relevar el rol público de los organismos vinculados y dependientes.

#### Objetivos Estratégicos institucionales

Número	Descripción	Objetivos Relevantes del Ministerio vinculados	Productos Estratégicos vinculados
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.	1, 2, 3, 4	1
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.	1, 2, 4	3
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.	1, 2, 4	4,5
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.	1, 2, 4	2

#### Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Producto Estratégico	Descripción	Clientes	Aplica Gestión Territorial	Aplica Enfoque de Género
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, 3, 4, 5.	Si	Si

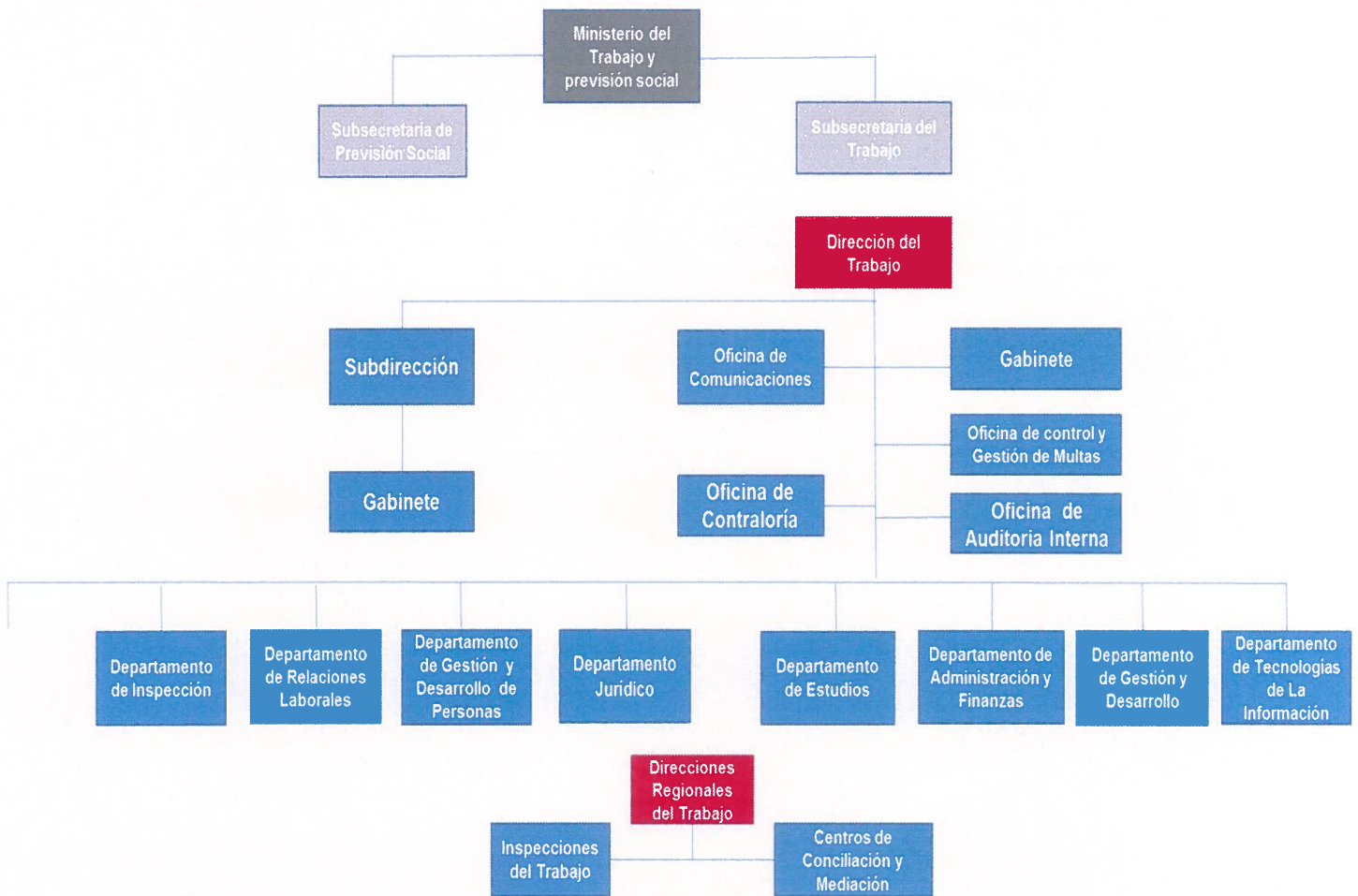


2	Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social	Son servicios que la Institución pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo y para fomentar el diálogo social y la participación ciudadana.	1, 2, 3, 4, 5.	Si	Si
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.	1, 2, 3, 5, 6.	Si	Si
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.	1, 3, 4, 5.	Si	Si
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, 2, 3, 4, 5.	No	Si

Clientes		Cuantificación
1	Trabajadores.	6360000
2	Empleadores.	52000
3	Dirigentes Sindicales.	55000
4	Autoridades de Gobierno (Considera: Ministros, Seremis, Jefes de Servicios, Subsecretarías)	40
5	Organizaciones de Trabajadores	176
6	Otros Usuarios (Estudiantes; Organizaciones Sociales; Instituciones Educativas; etc.)	30000

	Producto Estratégico	Presupuesto 2018	
		(Miles de \$)	%
1	Fiscalización	19,343,815	28.50%
2	Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social	9,216,602	13.58%
3	Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica	8,048,190	11.86%
4	Atención de Usuarios	9,324,016	13.74%
5	Dictámenes	7,376	0.01%

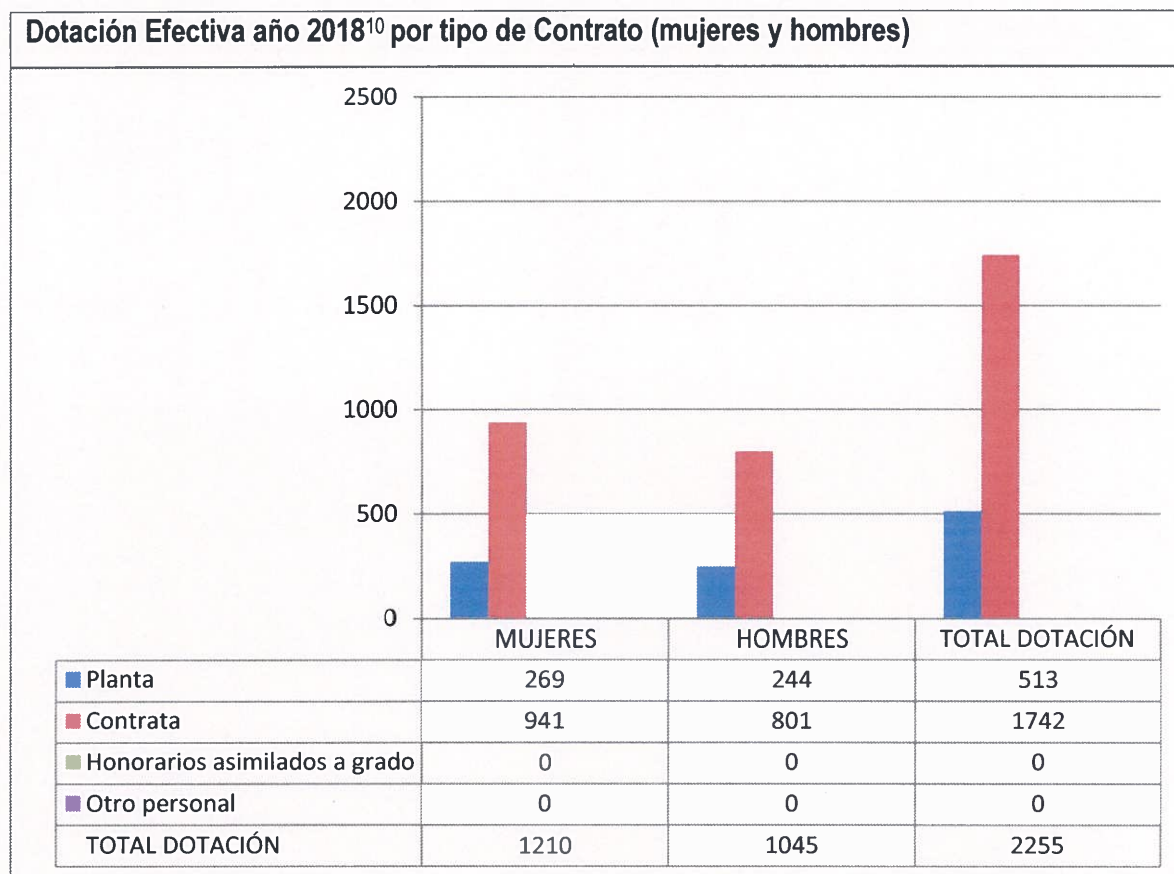
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



c) Principales Autoridades

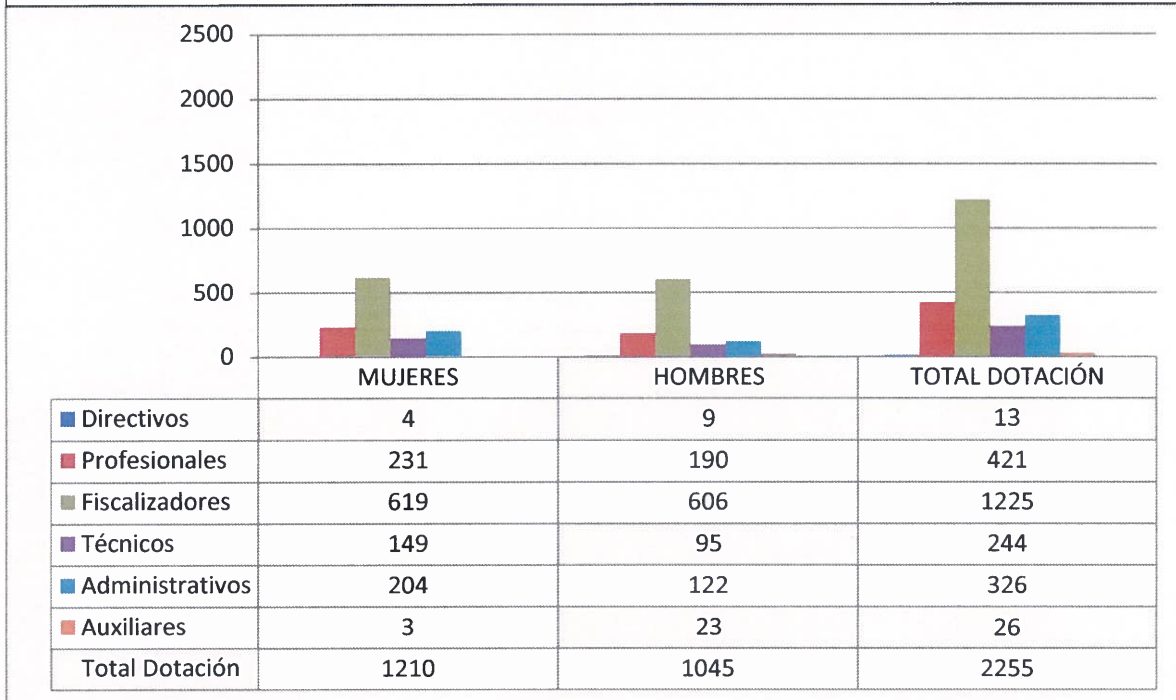
Cargo	Nombre
DIRECTOR	MAURICIO PEÑALOZA CIFUENTES
SUB-DIRECTORA	CAMILA JORDAN LAPOSTOL
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO	DAVID ODDÓ BEAS
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	JORGE ARRIAGADA HADI
JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	LILIA JEREZ AREVALO
JEFE DEPARTAMENTO(S) DE ESTUDIOS	PABLO MORRIS KELLER
JEFA DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS	MARIA GIULIA HERRERA PIAZZA
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	RODRIGO RIFFO SANZANA
JEFE DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA	ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA
JEFE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	LUIS ALIAGA PIZARRO
JEFE OFICINA DE AUDITORIA INTERNA	HERNAN ORTIZ GALVEZ
JEFA OFICINA DE CONTRALORÍA	BARBARA CHOMALI QUIROZ
JEFA DEPARTAMENTO ATENCIÓN USUARIOS	MONICA VALENZUELA TORRES
JEFE OFICINA DE COMUNICACIONES	ALEJANDRO MIGLIARO MARTINEZ
JEFE OFICINA CONTROL Y GESTION DE MULTAS	FRANCISCO HUIRCALEO ROMAN

## Anexo 2: Recursos Humanos

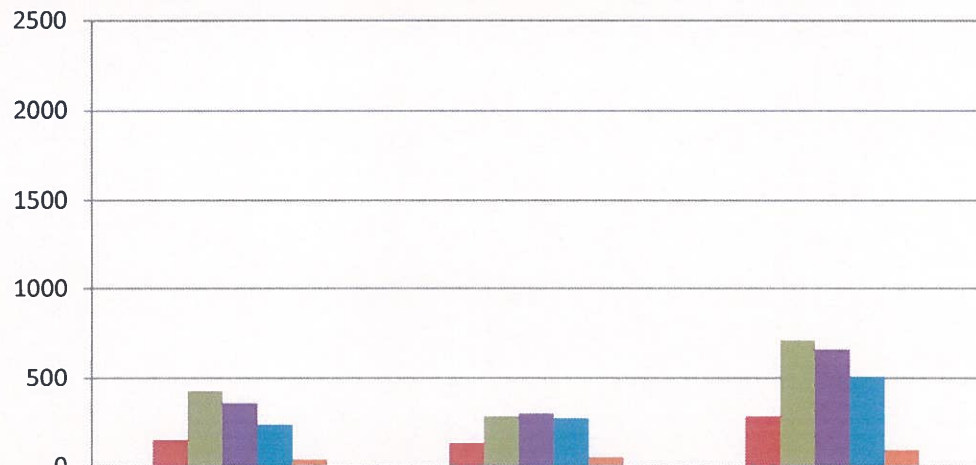


<sup>10</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

**Dotación Efectiva año 2018 por Estamento (mujeres y hombres)**

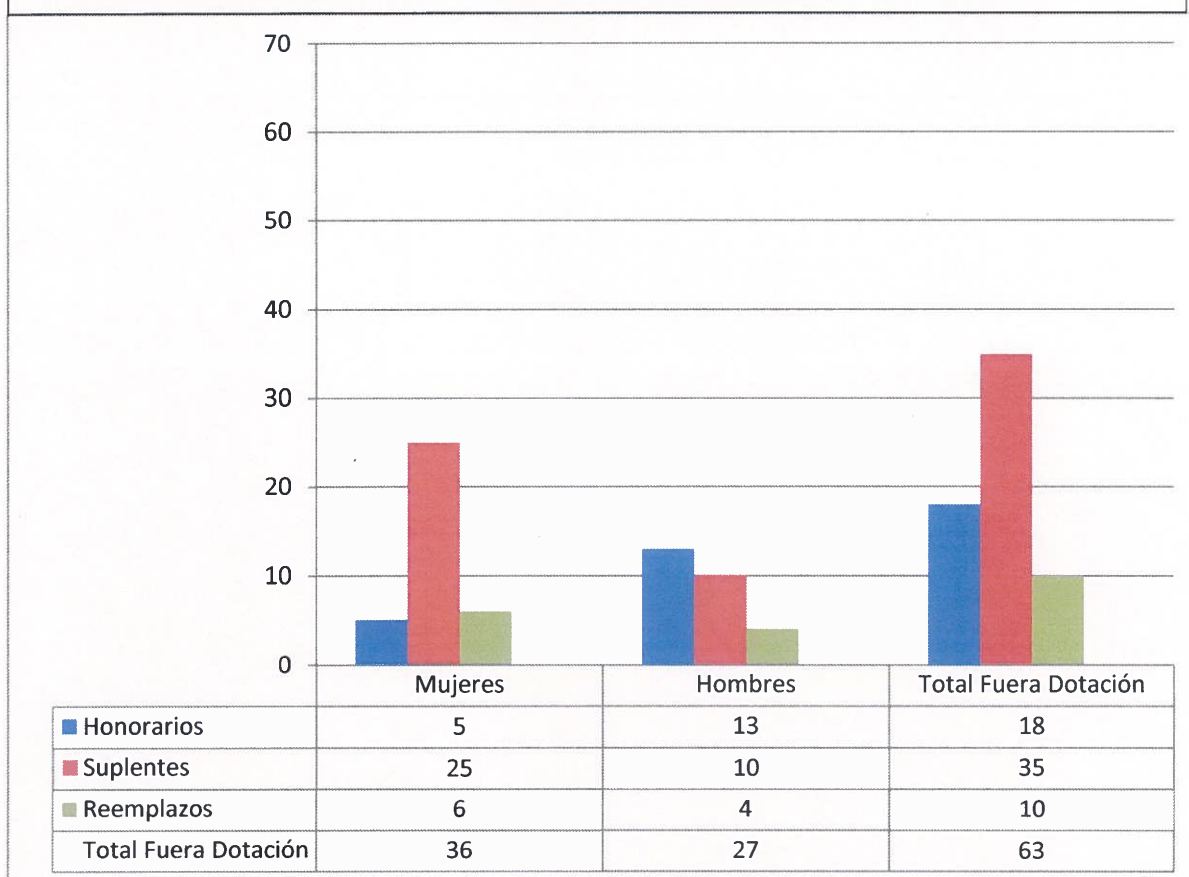


**Dotación Efectiva año 2018 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)**



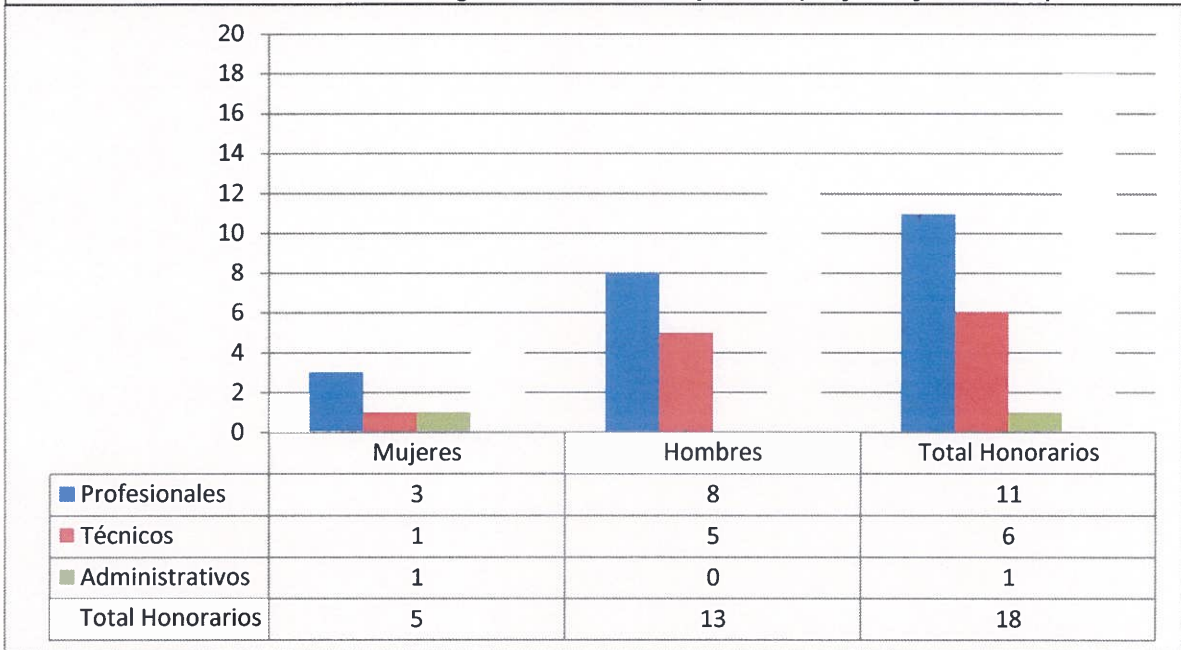
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DOTACIÓN
24 años o menos	2	2	4
25 - 34 años	151	133	284
35 - 44 años	424	284	708
45 - 54 años	356	300	656
55 - 64 años	237	273	510
65 años y más	40	53	93
<b>TOTAL DOTACIÓN</b>	<b>1210</b>	<b>1045</b>	<b>2255</b>

**Personal fuera de dotación año 2018<sup>11</sup>, por tipo de contrato (mujeres y hombres)**

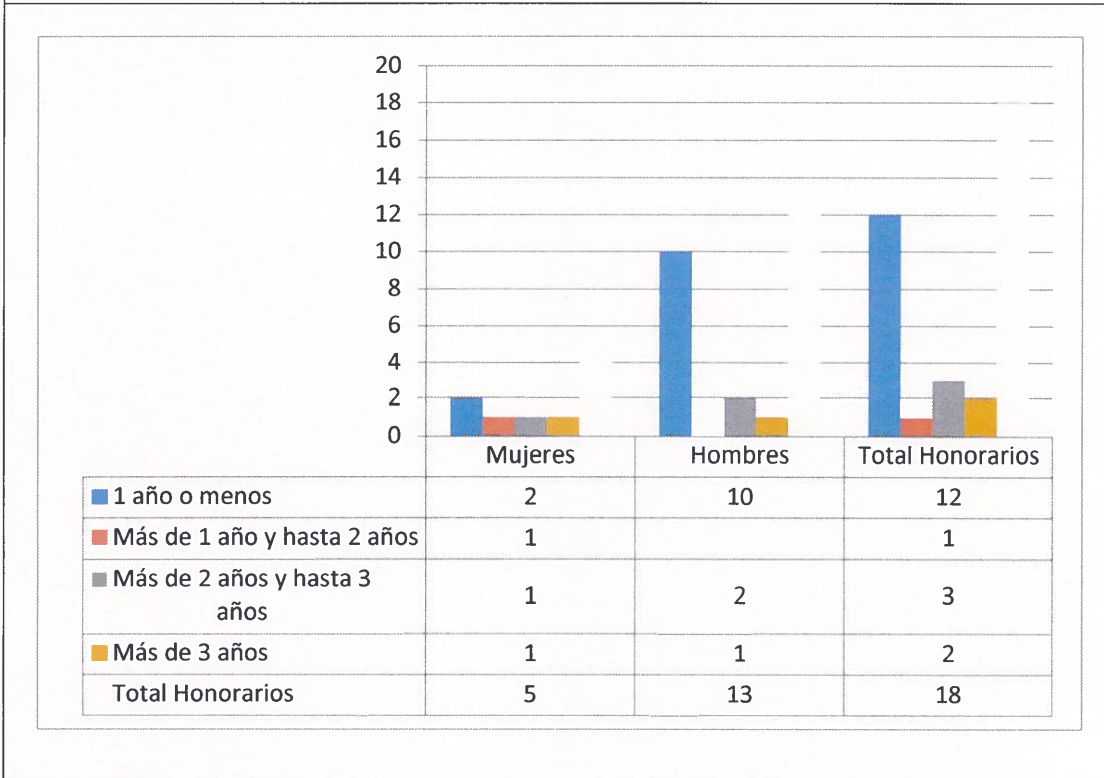


<sup>11</sup> Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018.

**Personal a honorarios año 2018 según función desempeñada (mujeres y hombres)**



**Personal a honorarios año 2018 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)**





- Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>12</sup>		Avance <sup>13</sup>	Notas
		2017	2018		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>14</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>15</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	54,9	84,3	153,6	Ascendente
1.2 Efectividad de la selección.	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	96,8	95,7	98,9	Ascendente
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100	6,4	3,8	168,4	Descendente
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,0	0,0	0,0	Ascendente
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,1	0,3	33,3	Descendente
- Retiros voluntarios					
○ con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	4,8	1,7	35,4	Ascendente
○ otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,2	1,5	80,0	Descendente

12 La información corresponde al período Enero 2018 - Diciembre 2018 y Enero 2017 - Diciembre 2017, según corresponda.

13 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.

14 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2015.

15 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 <sup>12</sup>		Avance <sup>13</sup>	Notas
		2017	2018		
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,3	0,3	100	Descendente
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	78,6	101,2	77,7	Descendente
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	1,3	6,8	523,1	Ascendente
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontractados en grado superior, año t)/( Total contratos efectivos año t)*100	1,5	1,9	126,7	Ascendente
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	75,0	80,8	107,7	Ascendente
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	15,1	17,8	117,9	Ascendente
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>16</sup>	(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/N° de actividades de capacitación en año t)*100	3,3	3,5	106,1	Ascendente
4.4 Porcentaje de becas <sup>17</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	0	0	0	Ascendente

16 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.

17 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 <sup>12</sup>		Avance <sup>13</sup>	Notas
		2017	2018		
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	2,0	1,8	111,1	Descendente
• Licencias médicas de otro tipo <sup>18</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,4	0,3	133,3	Descendente
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin sueldo sin goce de remuneraciones.					
	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,06	0,2	30	Descendente
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	5,2	4,4	118,2	Descendente
<b>7. Evaluación del Desempeño<sup>19</sup></b>					
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	99,9	99,9	100	Ascendente
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,1	0,1	100	Descendente
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,0	0,1	0,0	Descendente
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,0	0,0	0,0	Descendente
○ 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>20</sup> 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		

18 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>12</sup>		Avance <sup>13</sup>	Notas
		2017	2018		
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>21</sup> 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		
<b>9. Regularización de Honorarios</b>					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{ Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	0,0	0,0	n/a	>100 Descendente
9.2 Efectividad proceso regularización	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	0,0	0,0	n/a	<100 Ascendente
9.3 Índice honorarios regularizables	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / N^{\circ} \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	100	0	n/a	>100 Descendente

20 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.

21 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 2017 - 2018**

Denominación	Monto Año 2017 (M\$) <sup>22</sup>	Monto Año 2018 (M\$)
<b>INGRESOS</b>	<b>75.583.437</b>	<b>74.097.684</b>
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.850.189	2.590.671
INGRESOS DE OPERACIÓN	242.325	220.359
OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.603.663	2.722.284
APORTE FISCAL	71.858.782	68.546.626
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	28.477	17.744
<b>GASTOS</b>	<b>74.587.811</b>	<b>74.036.438</b>
GASTOS EN PERSONAL	58.186.733	56.260.276
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	12.216.550	10.494.152
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	1.672.858	4.886.785
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.437.639	1.353.781
INTEGROS AL FISCO	0	36.772
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.074.030	1.004.672
SERVICIO DE LA DEUDA	0	
<b>RESULTADO</b>	<b>995.626</b>	<b>61.246</b>

<sup>22</sup> Las cifras están indicadas en M\$ del año 2018. El factor de actualización de las cifras del año 2017 es 1,02432.

## b) Comportamiento Presupuestario año 2018

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2018							
Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$) <sup>23</sup>	Presupuesto Final M\$ <sup>24</sup>	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$) <sup>25</sup>
<b>INGRESOS</b>				<b>67.815.033</b>	<b>73.563.584</b>	<b>74.097.683</b>	<b>-534.099</b>
05	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.546.630	2.590.670	2.590.670	
			Del Sector Privado		1.212.040	1.212.040	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		1.212.040		1.212.040
		999	Otros			1.212.040	-1.212.040
	02		Del Gobierno Central	1.546.630	1.378.630	1.378.630	
		006	Programa de Modernización del Estado-BID	1.546.630	1.378.630	1.378.630	
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	256.500	223.407	220.359	3.048
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.785.240	2.185.137	2.722.284	-537.147
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	1.539.000	2.025.232	2.526.104	-500.872
		99	Otros	246.240	159.905	196.180	-36.275
09			APORTE FISCAL	64.175.363	68.546.626	68.546.626	
	01		Libre	64.175.363	68.546.626	68.546.626	
		001	Remuneraciones	53.278.346	55.667.618	55.667.618	
		002	Resto	10.897.017	12.879.008	12.879.008	
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	51.300	17.744	17.744	
	03		Vehículos	51.300	17.744	17.744	
<b>GASTOS</b>				<b>67.815.033</b>	<b>74.959.289</b>	<b>74.036.430</b>	<b>922.859</b>
21			GASTOS EN PERSONAL	53.278.346	56.828.111	56.260.282	567.829
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	11.757.407	10.802.968	10.494.136	308.832
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		4.886.785	4.886.785	
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		4.886.785	4.886.785	
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		2.626.833	2.626.833	
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		2.259.952	2.259.952	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.549.880	1.382.380	1.353.781	28.599
	03		A Otras Entidades Públicas	1.546.630	1.378.630	1.350.318	28.312
		001	Programa de Modernización del Estado-BID	1.546.630	1.378.630	1.350.318	28.312
	07		A Organismos Internacionales	3.250	3.750	3.463	287
		001	Organismos Internacionales	3.250	3.750	3.463	287
25			INTEGROS AL FISCO		36.772	36.772	
	99		Otros Integros al Fisco		36.772	36.772	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.225.400	1.018.273	1.004.674	13.599
	03		Vehículos	293.225	234.008	226.534	7.474
	04		Mobiliario y Otros	173.237	138.252	138.160	92
	05		Máquinas y Equipos	69.107	62.061	59.661	2.400
	06		Equipos Informáticos	355.509	283.714	282.418	1.296
	07		Programas Informáticos	334.322	300.238	297.901	2.337
34			SERVICIO DE LA DEUDA	4.000	4.000		4.000
	07		Deuda Flotante	4.000	4.000		4.000
<b>RESULTADO</b>					<b>-1.395.705</b>	<b>61.253</b>	<b>-1.456.958</b>

23 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

24 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2018

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

### c) Indicadores Financieros

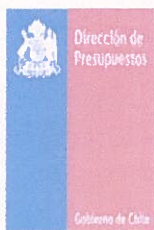
Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo <sup>26</sup>			Avance <sup>27</sup> 2018/2017	Notas
			2016	2017	2018		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley Vigente - Políticas Presidenciales <sup>28</sup> )	%	0,92	0,90	0,94	104%	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	(IP Ley Inicial / IP devengado)	%	1,56	1,50	0,71	47%	
	(IP percibidos / IP devengado)	%	1,00	1,00	1,00	100%	
	(IP percibidos / Ley inicial)	%	0,64	0,67	1,41	210%	
	(DF / Saldo final de caja)	%	0,67	0,08	0	0%	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)	%	0,67	0,08	0	0%	

26 Las cifras están expresadas en M \$ del Año 2018 los factores de actualización de las cifras de los años 2016-2017 son 1, 04670 y 1, 02432 respectivamente.

27 El avance corresponde a un índice con un 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.

28 Corresponde al Plan Fiscal, leyes especiales, otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos<sup>29</sup>



FUENTES Y USOS

Fecha 07-02-2019

Hora 17:17:58

Página 1

1502...Capítulo : DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ejecución Devengado  
al Cuarto Trimestre del 2018  
Miles de Pesos

Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	<b>FUENTES Y USOS</b>	<b>1.443.703</b>	<b>139.936</b>	<b>1.583.639</b>
	<b>Carteras Netas</b>		<b>-6.661</b>	<b>-6.661</b>
115	Deudores Presupuestarios		-1	-1
215	Acreedores Presupuestarios		-6.660	-6.660
	<b>Disponibilidad Neta</b>	<b>1.718.521</b>	<b>29.576</b>	<b>1.748.097</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	1.718.521	29.576	1.748.097
	<b>Extrapresupuestario Neto</b>	<b>-274.818</b>	<b>117.021</b>	<b>-157.797</b>
114	Anticipos y Aplicación de Fondos	1.296	-34.175	-32.879
116	Ajustes a Disponibilidades	1.147	2.072	3.219
119	Trasposos Interdependencias		26.414.328	26.414.328
214	Depósitos de Terceros	-261.748	150.763	-110.985
216	Ajustes a Disponibilidades	-15.513	-1.614	-17.127
219	Trasposos Interdependencias		-26.414.353	-26.414.353

<sup>29</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados



## e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

El Presupuesto de la Dirección del Trabajo el año 2018 fue de continuidad. Se continuó con el programa de modernización BID.

## f) Transferencias<sup>30</sup>

Detalle de las transferencias corrientes 2018

Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$)	Presupuesto Final M\$)	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$)
			<b>INGRESOS</b>	<b>66.996.722</b>	<b>74.147.848</b>	<b>73.788.891</b>	<b>358.957</b>
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

## g) Inversiones<sup>31</sup>

Durante el año 2018 la Dirección del Trabajo no tuvo recursos presupuestarios por iniciativas de Inversión.

<sup>30</sup> Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

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

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018

### Logro de Indicadores Formulario H 2018

<b>MINISTERIO</b>	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	<b>PARTIDA</b>	15
<b>SERVICIO</b>	DIRECCION DEL TRABAJO	<b>CAPITULO</b>	02

Producto	Nombre	Fórmula	Unidad de	Valores				Efectivo	Meta	Porcentaje
Estratégico	Indicador	Indicador	Medida	2015	2016	2017	2018	2018	de Logro	
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	19 (27023 /1408)	18 (16468 /906)	20 (16322 /799)	19 (13829 /713)	20 (16000 /800)	100,0%	
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	%	92 (90336 /97810)*1	92 (86598 /93942)*1	94 (90205 /95729)*1	95 (88834 /93477)*1	91 (86450 /95000)*1	100,0%	

Fiscalización	Porcentaje de cumplimiento normativo en salud y seguridad en el trabajo en el sector de la construcción en programa especial de construcción año t/Nº fiscalización especial	Enfoque de Género: No	(Nº 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/Nº fiscalizaciones en programa especial al sector construcción año t)*100					
			91	90	90	91	91	
			(500 /550)*100	(494 /550)*100	(496 /550)*100	(498 /550)*100	(498 /550)*100	100,0%

Fiscalización	Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el último año	Enfoque de Género: No	(Nº de empresas fiscalizadas año t que no han sido fiscalizadas año t-1/Nº Total de empresas fiscalizadas año t)*100					
			69	65	63	65	63	
			(36051 /52520)*100	(31725 /48585)*100	(25935 /41389)*100	(25622 /39504)*100	(33390 /53000)*100	100,0%

Fiscalización	Porcentaje de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t	Enfoque de Género: No	(Nº de denuncias de organizaciones sindicales terminadas en menos de 15 días hábiles en el año t/Nº total de denuncias de organizaciones sindicales año t)*100					
			58	70	67	69	58	
			(3524 /6047)*100	(3771 /5425)*100	(3713 /5583)*100	(3218 /4692)*100	(3350 /5736)*100	100,0%

Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica	Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben	(Número de negociaciones colectivas regladas existentes en el período t con asistencia técnica/Número total de	%					
			70	70	74	76	67	
			(1169 /1669)*100	(1249 /1778)*100	(1164 /1578)*100	(1157 /1523)*100	(1131 /1700)*100	100,0%

asistencia técnica laboral en el año t  
Enfoque de Género: No

negociaciones colectivas regladas existentes en el periodo t)\*100

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.  Enfoque de Género: No	(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						
			44	96	94	93	80	
			(19890 /45700)*1	(45167 /47162)*1	(56457 /60076)*1	(79578 /85308)*1	(40000 /50000)*1	
		%	00	00	00	00	00	100,0%

<b>Resultado Global Año 2018</b>	<b>100,0</b>
----------------------------------	--------------

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018

COMPROMISO	INICIATIVA	ESTADO_AVANCE
Acuerdo Nacional por la Infancia	Difusión del libro "Crecer Felices, erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas"	En Proceso
Acuerdo Nacional por la Infancia	Ejecución de Encuesta de Actividades de NNA (EANNA)	No Iniciado
Acuerdo Nacional por la Infancia	Implementación del proyecto de empleabilidad para adultos de NNA en situación de trabajo infantil	No Iniciado
Acuerdo Nacional por la Infancia	Participación como país pionero de la Alianza 8.7 de OIT	En Proceso
Acuerdo Nacional por la Infancia	PDL que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente protegido	En Proceso
Impulsar y actualizar el proyecto de Ley de Migración y Extranjería	PdL: cotización de extranjeros en Chile	En Proceso
Modernización Laboral	Modernización legal a la Dirección del Trabajo	En Proceso
Modernización Laboral	Modificación Administrativa al Código del Trabajo para Negociación Colectiva y Servicios Mínimos	Terminado
Modernización Laboral	PdL: Materia de Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Materia de Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Institucionalidad y Justicia Laboral	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización en materia de Capacitación y Empleo	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización en materia de Capacitación y Empleo	En Proceso
Reactivar el mercado laboral	Lanzamiento Estrategia Nacional de Empleo	Terminado
Reactivar el mercado laboral	PdL: Feriado Legal	En Proceso
Reactivar el mercado laboral	PdL: Jóvenes Estudiantes (Boletín N° 8.996-13)	En Tramitación
Reactivar el mercado laboral	PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13)	En Tramitación
Reactivar el mercado laboral	PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13)	En Tramitación
Reforma de pensiones	Reforma a la Ley de Pensiones (Boletín 12.212-13)	En Tramitación
Reforma Sistema de Capacitaciones	Incorporación Adultos Mayores	Terminado
Reforma Sistema de Capacitaciones	Modificación a Ley Franquicia Tributaria	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Reformulación Programas - Voucher MyPE	Terminado
Reforma Sistema de Capacitaciones	Reformular el Marco de Cualificaciones	En Proceso

**Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018**  
**INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA**  
**GESTIÓN AÑO 2018**

**IDENTIFICACIÓN**

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

**FORMULACIÓN PMG**

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	100.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00%

**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	Eximir	--	Este Servicio, en virtud de los antecedentes señalados en la justificación, solicita la exclusión del indicador transversal Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t. y sólo comprometer 9 de 11 indicadores transversales.
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional   Eficiencia Energética	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2 de acuerdo al Programa Marco definido en Decreto N° 297, en específico para el indicador " Índice de eficiencia energética", los edificios a incorporar en la medición se conocerán a más tardar en abril del 2018".

**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	35.00%	9	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	5%	No aplica	5.00%	No aplica	No aplica
	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100.00%</b>	<b>16</b>	<b>0</b>

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

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (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	91	91	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	58	69	118,97	No	9,00	9,00
3	Porcentaje de empresas fiscalizadas que no se han fiscalizado el último año	63	65	103,17	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	67	76	113,43	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.	80	93	116,25	No	9,00	9,00
6	Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes en el año t	20	19	105,26	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.	91	95	104,40	No	9,00	9,00
	<b>Total:</b>					<b>60.00</b>	<b>60.00</b>

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

N°	Indicador	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	25	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	54	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	9,2	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.	1,17	Si
6	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	57,14	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.	86	Si
9	Índice de eficiencia energética.	56,72	Si



Cuadro Resultados del Convenio AED., Ley 19.994

Área	Indicador	Meta	Valor 31/12/2018	Ponderador	Aporte al convenio al 31/12/2018	Estado
Inspección	Tiempo promedio de duración de todas las fiscalizaciones de terreno.	28 días	26.11 días	15%	15%	Cumplido con desviación moderada
Relaciones Laborales	Tiempo promedio para la realización del comparendo (tiempo a la primera audiencia).	17 días	15.22 días	10%	10%	Cumplido con desviación moderada
	Porcentaje de procesos de conciliación conciliados del total de procesos de conciliación tratados y terminados en el periodo.	83%	88.63%	20%	20%	Cumplido con desviación moderada
	Porcentaje de dirigentes sindicales mujeres capacitadas del total de dirigentes mujeres.	36%	44.53%	15%	15%	Cumplido con desviación mayor
Jurídica	Tiempo promedio de duración en el tratamiento de denuncia de derecho fundamental.	27 días	22.12 días	15%	15%	Cumplido con desviación mayor
	Tiempo promedio de demora entre la recepción de la denuncia de DDF. e ingreso de pauta de investigación en procesos generales.	9 días	5.88 días	15%	15%	Cumplido con desviación mayor
Atención de Usuarios	Porcentaje de llamadas telefónicas ingresadas en sistema (CAL) atendidas.	75%	82.46%	10%	10%	Cumplido con desviación moderada
<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO GLOBAL DE LAS METAS</b>					<b>100%</b>	<b>CUMPLIDO</b>

<b>Cumplimiento</b> <b>Convenio Programa de Mejoramiento de los Servicios prestados a los Usuarios para el año 2018 // AED // Ley N°19.994.</b>			
Nº de funcionarios	Nº de metas de gestión comprometidas institucionalmente	% Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Institucional
2.334 (*)	7	100%	9,50%

(\*): Se debe señalar las siguientes consideraciones:

- Fecha de corte de la información: 30 de noviembre de 2018.
- Se considera al personal de la calidad de Planta, Contrata, Suplencia y Reemplazo Contrata.
- Se excluye al Jefe Superior de Servicio.
- Se excluye al personal que no haya prestado servicios durante a lo menos seis meses en el año objeto de evaluación.
- Se excluye al personal nombrado en otro Servicio, conservando la propiedad de su cargo Planta de la DT, pero que sus remuneraciones son canceladas por la otra Institución, quienes no han prestado servicios para la DT durante todo el año 2018.
- Se excluye al personal con ausencia por más de 180 días en el año como ser, permisos sin goce de remuneraciones.
- Se incluye al personal en comisión de servicios en otra Institución, pero que sus remuneraciones son canceladas por la Dirección del trabajo.

## Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>32</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>33</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>34</sup>
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%
IV REGIÓN	86	4	100,00%	8,00%
V REGIÓN	170	4	100,00%	8,00%

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

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

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

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 <sup>35</sup>	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>36</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>37</sup>
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%

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

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

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

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%
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 <sup>38</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>39</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>40</sup>
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%

---

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

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

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

<b>Cuadro 12</b>				
<b>Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2018</b>				
<b>Equipos de Trabajo</b>	<b>Número de personas por Equipo de Trabajo[1]</b>	<b>N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo</b>	<b>Porcentaje de Cumplimiento de Metas[2]</b>	<b>Incremento por Desempeño Colectivo[3]</b>
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	46	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 GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS	63	4	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	35	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	69	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	16	3	100,00%	8,00%
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	55	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTRALORÍA INTERNA	10	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	12	4	100,00%	8,00%
GABINETE DIRECCIÓN	10	4	100,00%	8,00%
OFICINA DE COMUNICACIONES INSTITUCIONALES	9	3	100,00%	8,00%
OFICINA DE CONTROL Y GESTION MULTAS	16	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE TARAPACA	56	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE ANTOFAGASTA	87	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE ATACAMA	57	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE COQUIMBO	86	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE VALPARAISO	176	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE O'HIGGINS	95	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DEL MAULE	114	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DEL BIO BIO	153	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA	94	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE LOS LAGOS	106	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE AYSÉN	43	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE MAGALLANES	45	4	100,00%	8,00%
REGION METROPOLITANA PONIENTE	343	4	100,00%	8,00%
REGION METROPOLITANA ORIENTE	357	4	100,00%	8,00%
REGIÓN DE LOS RIOS	45	4	100,00%	8,00%
REGIÓN ARICA Y PARINACOTA	37	4	100,00%	8,00%
REGION DE ÑUBLE	31	4	100,00%	8,00%



### Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2019.

Concepto	Proyección Ejecución Marzo 2019	Proyección año 2019 en M\$	% Respecto al Ppto. vigente del sub 21 año 2019
1.- Convenio de Desempeño Colectivo art. N° 7 Ley N° 19.553. (metas colectivas)	561.461	2.416.964	4%

Respecto a Ley N° 19.553 art.7° *Incentivo Desempeño Colectivo*, se proyecta para el año 2019 M\$2.416.964, que equivale al 4% del presupuesto vigente del Subtítulo 21. Desde el punto de vista del valor promedio, respecto del total de la dotación máxima para el año 2019 (dotación máxima 2.359), el gasto por persona alcanzaría un valor de M\$1.073 ( $\$ 2.416.964/2359$ ).

## Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.

### - Género

#### 2015

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, sujetas nuevas 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 periodo 2015-2017 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 trabajadoras(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.

## 2016

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.

## 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
- 62
- 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).

## 2018

Las principales inequidades, brechas y barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito del mercado del trabajo y su acceso 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) Baja presencia de las mujeres en los sindicatos y en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Durante el año 2018, la Dirección del Trabajo cumplió con las cinco medidas comprometidas en el Programa de Trabajo Género 2018:

- **Programa Nacional de fiscalización** a 50 empresas del subsector de hipercadenas y supermercados, que contempló materias de Protección a la Maternidad, específicamente el Derecho a otorgar sala cuna en aquellas empresas con 20 mujeres o más, el permiso, de a lo menos una hora, para alimentar a hijo menor de dos años, Protección de la Vida y Salud de los trabajadores, Remuneraciones y Horas Extraordinarias. Para el 2018 se sumó la materia de: “No estipular la vigencia o el tiempo de duración del pacto de horas extraordinarias”. Las empresas seleccionadas presentaron un porcentaje de cumplimiento de 88%, es decir, el nivel de infraccionalidad laboral asociada a este programa fue de un 12%, esto quiere decir que en 6 de 50 empresas fiscalizadas se detectó infracción, y estas fiscalizaciones terminaron con resultado de “multa” en al menos una de las materias contempladas. Las 6 empresas multadas se vinculan a la aplicación de 7 sanciones, dentro de las cuales se destacan; “No otorgar beneficio de sala cuna a trabajadoras de la empresa” (2 de las 7 sanciones) y “No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo del tipo electrónico computacional” (2 de las 7 sanciones). De las 6 empresas multadas, 2 corresponden a empresas fiscalizadas el periodo anterior, las cuales resultaron ser reincidentes.
- **Identificación de 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. Para 2018, los pronunciamientos se concentraron principalmente en el tema relacionado al Bono compensatorio de sala cuna (58,62% del total de pronunciamientos calificados con enfoque de género), siguiéndole muy por debajo, aquellos en relación a la Protección a la maternidad, tales como Derecho a sala cuna y Efectos Fuero Maternal (8,62%). Por otra parte, aparece por primer año, aquellas materias vinculadas a la Ley N° 20.940 que moderniza las Relaciones laborales, en específico, la integración femenina en directiva sindical, también con un 8,62%.

- **Capacitación de 2.955 dirigentas sindicales**, lo que corresponde a un 44.53%, del total de dirigencias vigentes. Las principales materias impartidas fueron normas de higiene y seguridad; remuneraciones; constitución de organizaciones o asociaciones, protección a la maternidad, con énfasis en aspectos relacionadas con la mujer, y de cultura general acerca el movimiento sindical, con el fin de fortalecer tanto las capacidades negociadoras, como las relaciones interpersonales entre los actores que intervienen en las relaciones laborales.
- **Mantención en los sistemas de información** que administra el Servicio, de datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género, así como la mejor optimización de la información con enfoque de género en la página web del Servicio.
- **Diseño de indicadores de desempeño** para la medición de inequidades, brechas y/o barreras de género, asociados a la elaboración del programa de trabajo a ejecutarse en el año 2019.
- **Realización de un informe de seguimiento** a los instrumentos colectivos suscritos y registrados en la DT que incluyen cláusulas de género que permite conocer el grado de avance de materias de género a nivel colectivo, en lo relativo a la protección a la maternidad como a la corresponsabilidad familiar compartida y a la identificación de los requerimientos y riesgos que implican los trabajos ejercidos por hombres y mujeres. 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, las cuales viene midiéndose desde 2017, y con esto, un seguimiento desde la promulgación de la ley.
- **Incorporación de un curso** con enfoque de género dirigido a Jefaturas Operativas, abarcando Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo y Centros de Conciliación y Mediación, con el objetivo de concientizar a estos en las labores propias sobre el sentido y alcance que posee el enfoque y la importancia de aplicar esta mirada en los quehaceres.
- **Actualización del 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, incidiendo con ello en toda la institución, especialmente en el área de derechos fundamentales.
- **Realización de estudio** denominado "Adaptabilidad ¿pactada?" Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Una mirada desde las relaciones de género", en el marco de la entrada en vigencia hace dos años de la Ley N° 20.940 que moderniza las relaciones laborales.

## - **Descentralización / Desconcentración**

Argumento de Exclusión del Indicador Transversal “Descentralización” año 2018”

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 sus subtítulos los ítems correspondientes a formulación de los ARI”

## **Anexo 9a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2018**

El Servicio no presenta información en esta materia.

## **Anexo 9b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019**

El Servicio no presenta información en esta materia.



## **Anexo 10: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 – 2018**

Durante el periodo, 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.



Gobierno  
de Chile