



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

Dirección del Trabajo





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	19
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	32
.5. Anexos	35
.Anexo 1: Recursos Humanos	36
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	45
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	46
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	47
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	49
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	51

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

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

El Ministerio lleva a cabo sus funciones a través de la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social, contando con una dotación total de 8.152 funcionarios/as de planta, contrata y honorarios al término del año 2023. De estos, 4.784 son mujeres (58,68%) y 3.368 son hombres (41,32%), quienes forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. El presupuesto vigente correspondiente al año 2023 fue de MM\$ 15.146.948 y el presupuesto ejecutado alcanzó los MM\$ 15.019.761 (99,16% de ejecución).

En materia de logros institucionales del año 2023, y sin perjuicio de lo que será detallado más adelante, destacan los siguientes hitos:

- Ley que reduce la jornada laboral a 40 horas: Esta norma se hace cargo de una demanda histórica y apunta a lograr una reducción efectiva de la jornada para todas las personas trabajadoras cubiertas por el Código del Trabajo, considerando las especificidades de los distintos sectores productivos. Además, contempla mecanismos de conciliación que fomentan la corresponsabilidad y facilitan el acceso al empleo de las mujeres. La ley constituye un aporte a la calidad de vida de las y los trabajadores y sus familias.
- Incremento del ingreso mínimo mensual: El acuerdo estableció que se llegará de manera escalonada a los \$ 500.000 el 1 de julio de 2024, permitiendo de este modo a las trabajadoras y trabajadores y sus familias tener un mejor sustento económico, apoyando durante todo el régimen de transición a las micro y pequeñas empresas. Con esto se materializa uno de los compromisos programáticos establecidos en el Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric.
- Ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso: El 8 de marzo de 2023, Día Internacional de la Mujer, el Congreso despachó el proyecto de acuerdo que ratifica el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece un marco de normas para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- “Ley Karin”: Esta norma, que está en línea con el Convenio 190 de la OIT, establece como obligación de las empresas y de los órganos del Estado contar con un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en nuestra legislación. Además, se avanza en el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporan a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.
- Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral: en virtud de esta norma, los trabajadores -madres, padres y cuidadores- tendrán el derecho de efectuar toda o parte de su jornada en la modalidad de teletrabajo, cuando tengan el cuidado personal de niños menores de 14 años o tengan a su cargo a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, de cualquier edad. Esto procederá en el caso que la naturaleza de las labores que realiza la persona trabajadora en la empresa o institución empleadora lo permita. Además de fomentar

la corresponsabilidad, el derecho a teletrabajo para personas cuidadoras busca contribuir al aumento de la participación laboral y el empleo femenino.

- Fortalecimiento de la Ley Sanna: Entre los cambios más relevantes que introdujo la nueva ley podemos consignar: se garantiza el acceso al seguro de los progenitores de un niño o niña afectado por una grave condición de salud, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual; se aumenta el número de días de permiso cuando un niño o niña esté afectado por alguna de las siguientes contingencias: cáncer o transplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos; se aumenta de número de días de permiso en cualquier contingencia en caso de fallecimiento o ausencia de uno de los progenitores. Además, se estableció un fuero laboral para las personas que hacen uso de la licencia médica por Seguro SANNA.
- “Ley corta” sobre Pensión Garantizada Universal (PGU): Esta norma permitió ampliar el universo de beneficiarios y beneficiarias de la PGU. Antes, el requisito era que la persona no integrara un grupo familiar perteneciente al 10% más rico de la población de 65 años o más; el nuevo criterio establece que la persona no debe pertenecer al 10% más rico de la población total del país. Con este cambio, despachado del Congreso en enero de 2023, son muchos más los chilenos y chilenas que pueden contar con un piso mínimo para vivir una vejez más digna.
- Avance del PDL de Reforma Previsional: Con el propósito de facilitar un acuerdo que viabilice la reforma, en diciembre de 2023 el Ejecutivo presentó indicaciones que, entre otros aspectos, establecen una nueva distribución del 6% de cotización de cargo del empleador, eliminan las cuentas nocionales y reducen el proyecto original de 350 artículos permanentes en 17 títulos a 93 artículos permanentes en 4 títulos. El 24 de enero de 2024 la Sala de la Cámara de Diputados y Diputadas aprobó en general la idea de legislar y despachó el proyecto al Senado. Además, se aprobaron en particular aspectos relevantes como los siguientes: creación del Seguro Social, Fondos Generacionales, Administrador Previsional, comisiones por saldo, compensación por expectativa de vida, complemento por cuidados, modificaciones en materia de inversiones y licitación de cartera de afiliados, entre otros. En el segundo trámite constitucional, el Ejecutivo y el ministerio en particular continúan con los esfuerzos para lograr un acuerdo integral que permita materializar una reforma largamente anhelada por la ciudadanía.
- Fortalecimiento del Seguro de Cesantía: Esta norma fortaleció la protección social en la eventualidad de que el trabajador o la trabajadora pierda su empleo, mejorando las tasas de reemplazo, y

flexibilizó los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro. Por otro lado, se reforzaron las acciones orientadas a mejorar la empleabilidad de las personas. Así, el Fondo de Cesantía Solidario podrá financiar un rango mucho más amplio de medidas de intermediación y habilitación laboral que impulsen la colocación en un empleo formal (antes estaban limitadas al “apresto” laboral). Los recursos involucrados son significativos y pueden alcanzar hasta el 2% del saldo total del FCS cada año calendario.

- **Medidas de Seguridad Económica:** Esta ley, aprobada en marzo de 2023, contempló la entrega extraordinaria de una segunda cuota del Aporte Familiar Permanente, también conocido como “Bono Marzo”, que ascendió a \$ 60.000, y cuyo objetivo fue apoyar a las familias en meses en que aumentó la carga económica. De este modo, el beneficio totalizó \$ 120.000. En segundo lugar, el proyecto aumentó en un 20% el monto de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar (SUF) de forma permanente, beneficiando a más de 3 millones de cargas, pertenecientes a 1,5 millones de hogares. También se avanzó en la automatización del SUF, para así poder llegar a más de 900 mil niños, niñas y adolescentes pertenecientes al 40% más vulnerable de la población.

Por último, la iniciativa creó el “Bolsillo Familiar Electrónico”, que consistió en un apoyo económico de \$ 13.500 mensuales por carga, operando desde la Cuenta RUT de las personas beneficiarias, para cubrir una parte (20%) o el total del valor de las compras realizadas en cualquier comercio del rubro alimenticio que contemple medios de pago electrónicos a lo largo de todo el país. Esta innovación reemplazó el “Aporte Canasta Básica de Alimentos”, cuya vigencia era hasta abril de 2023, convirtiéndose en un aporte fijo hasta diciembre del mismo año.

- **Nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 - 2028:** Esta redefine y fortalece los principios centrales que rigen la protección de las personas trabajadoras en nuestro país, tomando en consideración los cambios que han ocurrido en el mundo del trabajo desde el año 2016, que han sido muchos, varios de ellos acelerados por la experiencia de la pandemia de Covid-19. La nueva Política insta a generar acciones específicas que promuevan la salud mental y los entornos laborales libres de violencia y acoso, en línea con el Convenio 190 de la OIT. Además, en el documento adquiere un carácter transversal la perspectiva de género y se releva el principio de diversidad en todos los ámbitos de la política, garantizando así equidad e igualdad entre todas las personas trabajadoras.
- **Ratificación del Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas:** Este instrumento internacional precisa los derechos

y obligaciones de los trabajadores y empleadores del sector y, además, incluye recomendaciones para adecuar la legislación nacional a los contenidos del Convenio. Junto con ello, plantea criterios para la designación de la autoridad competente encargada de vigilar y regular los diversos aspectos de la seguridad y salud en las minas, y facilitar servicios de inspección adecuados para supervisar la aplicación de medidas y dotarlos de los recursos necesarios. La ratificación de este instrumento representa un avance importante en Trabajo Decente para un sector clave de la economía nacional.

Ahora bien, establecido lo anterior, se desarrollará a continuación **un breve balance de los principales logros por Subsecretarías y Servicios, correspondientes al año 2023.**

La Subsecretaría del Trabajo, en el marco de los esfuerzos para avanzar en la protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente, impulsó desde el año 2022 la modificación de la jornada laboral a 40 horas semanales, logrando su aprobación y promulgación en abril de 2023. Esto se tradujo en la Ley N°21.561, que “Modifica el Código del Trabajo y reduce la jornada laboral a 40 horas”. En el marco de promoción de la reducción de jornada, la Subsecretaría promovió el “Sello 40 horas”, reconocimiento público que realiza el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para aquellas empresas que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. Durante el 2023, se certificaron 340 empresas.

Asimismo, se impulsó la Ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios/as de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas. A partir del 1 de septiembre de 2023 el ingreso mínimo para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años quedó establecido en \$ 460.000 y alcanzará un monto de \$ 500.000 el 1 de julio de 2024.

La Subsecretaría durante el año 2023 impulsó también la Ley de “Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral” que promueve una serie de medidas en torno a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo, la cual fue aprobada a fines de 2023 como Ley N°21.645.

Otro de los hitos de 2023 fue la aprobación de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral que establece lineamientos para enfrentar el futuro del trabajo. Ella dispone que, a través de los Observatorios Laborales, se entregará evidencia sobre las características de las principales ocupaciones del país, su oferta y demanda, y sobre los desafíos tecnológicos y socio ecológicos que enfrentan las personas trabajadoras.

La Dirección del Trabajo (DT), en el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, realizó un total de 90.961 fiscalizaciones a empresas, un 10,2% más que el año anterior. Asimismo, se efectuaron 61.716 conciliaciones parciales o totales, lo que se tradujo en 62.382 trabajadores y trabajadoras que se favorecieron con algún tipo de conciliación.

En el ámbito de la Atención a Usuarios, se realizaron 1.041.381 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y OIRS, y otras 432.361 a través de los canales virtual y telefónico y OIRS virtuales. También cabe destacar el avance en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, alcanzando un 95% de trámites digitalizados y la puesta en marcha de las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), todo ello vinculado al proceso de modernización de la Dirección del Trabajo.

En otro plano, durante 2023 se efectuaron capacitaciones a 314 dirigentes/as sindicales, donde el 44.2% corresponde a mujeres, en el marco de los Talleres María Ester Feres Nazarala realizados en 6 regiones. Por otro lado, se puso en marcha la Escuela de Formación Sindical que en sus distintas actividades abarcó un total de 421 asistentes (donde un 42.7% corresponde a mujeres). En 4 talleres ramales participaron 282 integrantes de organizaciones sindicales del comercio, la minería, la banca y la industria.

Durante el año 2023, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con el objetivo de cumplir su misión, logró beneficiar a más de 2.458.000 personas a través de su oferta programática. De ese total, más de 710.000 personas, (48% mujeres y 52% hombres), participaron en cursos de capacitación y en certificación de competencias laborales, a fin de potenciar su acceso al empleo. También, más de 1.256.000 personas (68% mujeres y 32% hombres) recibieron el pago de los subsidios al empleo, entre ellos los subsidios implementados a partir de los incendios forestales y lluvias, que permitieron apoyar a las empresas afectadas en los procesos de retención laboral y contratación. Conjuntamente, 491.655 personas fueron atendidas por el Sistema de Intermediación Laboral, lo que representa un aumento sustancial de 37% respecto al 2022. Así también, 120.051 personas fueron colocadas en un puesto de trabajo (37% mujeres, 58% hombres y 5% sin información de sexo) lo que representa un 30% más que el año anterior.

Con el propósito de avanzar en materia de descentralización y pertinencia territorial en la definición de las necesidades de capacitación, durante el 2023 se constituyeron los 16 Consejos Regionales de Capacitación, de conformación tripartita, que tienen por objeto asesorar en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en su ámbito regional.

Por último, cabe destacar que con el objeto de aumentar la productividad y la empleabilidad, a través del desarrollo de competencias en las micro, pequeñas y medianas empresas, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en junio de 2023 firmó un acuerdo con asociaciones de Mipymes para avanzar en los siguientes ámbitos: Institucionalidad, a través de la creación de la Unidad de Mipymes; estudios que permitan caracterizar sus necesidades de capacitación; modificación normativa con el propósito que las Mipymes puedan acceder al financiamiento de capacitación con cargo a la Franquicia Tributaria; y revisión de la oferta de cursos del Programa Despega MIPE. Junto con lo anterior se dio un paso importante al incorporar un representante de las Mipymes al Consejo Nacional de Capacitación, para enriquecer con la visión del sector la Política Nacional de Capacitación.

En 2023, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) alcanzó un total de 17.639 certificaciones, un incremento de 11% respecto a 2022. De este total, 7.584 corresponden a mujeres, logrando un 38% de aumento en el mismo periodo. Esto contribuye al esfuerzo para incrementar la empleabilidad de mujeres en nuestro país. Además, el servicio siguió expandiendo su oferta al agregar 21 nuevos perfiles al Catálogo Nacional de Competencias Laborales, el que ahora llega a 1.015 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

Asimismo, se materializó el ingreso del proyecto de ley que fortalece la institucionalidad de ChileValora, siendo aprobado en el mes de enero de 2024 y promulgado como ley de la República el 15 de abril de 2024. Se debe relevar que el proyecto fue aprobado por unanimidad en casi todas las instancias del trámite legislativo, tanto en la Cámara de Diputados y Diputadas como en el Senado. Este importante logro permitirá contar con más atribuciones para reforzar a los Organismos Sectoriales de Certificación, potenciar la presencia territorial del servicio y fortalecer la articulación con la formación Técnico Profesional.

La Dirección General de Crédito Prendario (DICREP) otorgó durante 2023 créditos a partir de una garantía de prenda civil por un total que superó los MM\$ 39.620, lo que significó un aumento de 21,2% con respecto a 2022. Los préstamos realizados por DICREP lograron beneficiar a más de 420.000 usuarios y usuarias, de los cuales el 73,8% corresponde a créditos obtenidos por mujeres. Además, la continuidad del Remate On-Line ha permitido acercar la institución a la ciudadanía, facilitando un mayor acceso y transparencia en los múltiples remates fiscales y judiciales realizados durante el año 2023, con una participación que ascendió a 2.653 personas a nivel nacional. De esta cifra, 14,06% pertenece a mujeres, 83,50% a hombres y 2,44% pertenece a otras personas jurídicas. Adicionalmente, se suscribieron 10 convenios de cooperación con Municipalidades y otros organismos del Estado, con la finalidad de ampliar la ejecución de remates de bienes fiscales a través de DICREP.

Finalmente, cabe destacar que se refrendó la percepción de calidad de los servicios entregados a la comunidad por la Dirección General de Crédito

Prendario. En efecto, según la encuesta Medición de Satisfacción Usuaría 2023, se alcanzó un 93% de satisfacción en la evaluación general de la institución, en línea con los resultados de los últimos años.

La Subsecretaría de Previsión Social durante el año 2023 participó en la modificación de la Ley N° 21.419, llamada también “Ley corta PGU”, a fin de aumentar el número de personas beneficiarias de la Pensión Garantizada Universal, excluyendo sólo aquellas que pertenecen al 10% más rico de la población. Además, la Subsecretaría se sumó al esfuerzo ministerial, desplegando instancias de diálogo con representantes del mundo académico, político y de la sociedad civil, con el propósito de buscar un amplio acuerdo que permita aprobar el proyecto de Reforma de Pensiones del Ejecutivo.

En materia de Seguridad Social, la Subsecretaría de Previsión Social desarrolló el proceso de actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultado de la ratificación del Convenio N° 187 de la OIT en 2011. Para dicha actualización se realizaron talleres presenciales tripartitos en los que participaron 518 personas a nivel nacional, con un 58,1% de hombres y un 41,9% de mujeres. Fruto de esos esfuerzos, a fines del año 2023 se presentó el borrador para la actualización de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ante los distintos actores sociales y en enero de 2024 fue aprobado por unanimidad por el Comité de ministros y ministras para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL), durante el año de referencia entregó los beneficios de la Ley N° 16.744 con calidad y oportunidad, promoviendo la Seguridad y Salud en el Trabajo en los segmentos más vulnerables de la población, para asegurar la máxima protección a las y los trabajadores del país. En esta línea, se logró superar la barrera de las 80.000 capacitaciones en prevención de riesgos, aumentando un 16,5% respecto del año anterior, con más de 2.774 nuevas empresas capacitadas.

En cuanto a la oportunidad en la entrega de prestaciones a la ciudadanía, se logró tramitar más del 80% de los Subsidios de Incapacidad Laboral en 30 días o menos, lo que representa un porcentaje de mejora de más de un 40% respecto al año anterior. Asimismo, en el caso de las denuncias, se logró disminuir considerablemente sus tiempos de calificación para determinar si corresponden a origen laboral o común. En específico, para el caso de los accidentes de trabajo se logró calificar las denuncias recibidas en 9 días promedio, lo que significa una disminución en más de 20 días respecto al año anterior. Por otro lado, en lo referido a los accidentes de trayecto, el tiempo de calificación de las denuncias recibidas fue de 10 días promedio, lo que representa una disminución de más de 15 días respecto a 2022. Por último, en el caso de las enfermedades profesionales se obtuvo un promedio de días de calificación respecto a las denuncias recibidas de 27 días, lo que representa una disminución de 5 días respecto al año anterior.

Entre los hitos relevantes de la Superintendencia de Pensiones (SP), destaca el trabajo realizado en la elaboración de informes técnicos, desarrollo de estudios, propuestas de indicaciones a proyectos de ley y la implementación de los cambios a la Ley N° 21.538 sobre Pensión Garantizada Universal (PGU) en lo concerniente al nuevo criterio de focalización, que amplió el universo de personas beneficiarias.

También cabe mencionar el trabajo orientado a la implementación de la Ley N° 21.484 de responsabilidad parental y pago efectivo de pensión de alimentos, así como la nueva Ley N° 21.628 de Seguro de Cesantía, que flexibiliza los requisitos de acceso y mejora las prestaciones de este instrumento de protección social, especialmente en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o alerta sanitaria que implique la paralización de actividades.

En el plano de la supervisión, se efectuaron 2.620 acciones de fiscalización en materia de beneficios, comisiones y consejos médicos, ámbito operacional, asesoría previsional y temas financieros, a las que se suman los procesos sancionatorios que culminaron con un total de 12.210 UF en multas. Respecto del proceso de calificación de invalidez, las Comisiones Médicas Regionales evaluaron más de 95.000 solicitudes, mientras que en materia de atención de usuarias y usuarios se gestionaron más de 100.000 requerimientos en el año, la mayoría por otorgamiento de beneficios. Asimismo, se lanzó un nuevo Portal de Atención Ciudadana que busca generar una experiencia usuaria más eficiente, cercana y acorde con las crecientes necesidades de las y los usuarios del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.

En 2023, el Instituto de Previsión Social (IPS) desarrolló importantes acciones para acercar beneficios sociales y previsionales a las personas. Así, implementó la llamada “Ley Corta” de la Pensión Garantizada Universal (Ley N°21.538), que entró en vigor el 1 de abril de 2023. Junto con ello, al IPS le correspondió participar en la implementación de tres medidas del Gobierno para la seguridad económica de las familias: el pago extraordinario del Aporte Familiar Permanente 2023 (ex Bono Marzo), el aumento y ampliación de la Asignación Familiar y del Subsidio Único Familiar, y la habilitación de un aporte mensual a través del Bolsillo Familiar Electrónico para gastos en alimentos. Asimismo, y con el objetivo de apoyar a las familias afectadas por los temporales de agosto en la zona centro-sur, se gestionó la transferencia de ayudas económicas mediante el Bolsillo Electrónico de Emergencia.

Otras acciones relevantes fueron: entrega de un aporte extraordinario al Bono de Invierno para personas pensionadas mayores de 65 años que cumplieran con los requisitos, beneficiando a 1.555.470 personas; habilitación del pago del Subsidio Familiar Automático a los menores del 40% más vulnerable de la población con derecho al beneficio; e implementación de los pagos establecidos por la Ley N°21.565, que promueve la protección y reparación integral de hijos e hijas menores de 18 años de mujeres víctimas de femicidio o suicidio femicida.

Cabe destacar que el IPS, a través de sus canales de atención ChileAtiende presenciales y no presenciales, concretó en el año un total de más de 222 millones de interacciones con las personas, tanto para atender trámites como para orientar a la ciudadanía. Además, el servicio gestionó más de 40 millones de pagos de beneficios. Se suma el hecho que el IPS amplió su cobertura presencial, con 9 Puntos de Atención Virtual en comunas alejadas de grandes centros urbanos, para permitir a las personas de esas localidades contactarse, de manera asistida, con ejecutivos de video atención del servicio.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) tiene como objetivo supervigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las entidades fiscalizadas. En cumplimiento de ese mandato, se llevaron a cabo 168 fiscalizaciones en los distintos ámbitos que competen a la Superintendencia, emitiéndose instrucciones y solicitudes destinadas a la implementación de mejoras para el beneficio de la seguridad social. También se destaca el apoyo en el diseño y tramitación legislativa del proyecto de ley que modificó el Seguro SANNA, permitiendo mejorar las coberturas, especialmente a través del aumento de días del permiso para el cuidado y la incorporación de una nueva contingencia a ser cubierta. Se estima una población beneficiaria de 6.337 personas.

En el ámbito de atención ciudadana, la SUSESO emitió un total de 179.356 dictámenes relacionados principalmente con reclamaciones de licencias médicas, de salud laboral (Ley N° 16.744), subsidio de incapacidad laboral y prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Asimismo, se mejoró la infraestructura de las sucursales de atención en las comunas de Iquique, Copiapó, Viña del Mar, Chillán y Temuco, con altos estándares de calidad, cercanía, accesibilidad, y equidad de género.

Por otro lado, se logró la consolidación de “Mi Portal de la Seguridad Social”, disponiendo a la ciudadanía de manera amigable, segura y accesible los datos que la Superintendencia tiene de la persona que consulta en una sola interfaz. Están integrados más de 20 sistemas de información, lo que conlleva la interacción con más de 600 entidades, conformando así el primer “Portal de la Seguridad Social” en Chile, que en 2023 alcanzó 1.964.433 visitas.

El principal servicio de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) es el pago de pensiones, alcanzando durante el año 2023 por este concepto un monto total de MM\$ 1.416.911, con un promedio mensual de 104.758 pensiones pagadas (del monto total pagado, un 28% corresponde a mujeres y un 72% corresponde a hombres). Por concepto de Servicios Sociales y Financieros, que considera préstamos habitacionales, de auxilio, de medicina curativa, de asistencia social y diferentes programas de ayuda social, la institución ejecutó un total de MM\$ 67.072.

Por su parte, la Red de Salud CAPREDENA brindó 138.917 atenciones médicas y dentales, tanto a usuarios y usuarias del Sistema de Salud Capredena como a público en general, manteniendo los estándares de calidad exigidos por la autoridad sanitaria, lo que le permite estar 100% acreditada. Finalmente, continuaron los esfuerzos institucionales para implementar la digitalización de trámites, avanzando desde un 88% en el año 2022 a un 95% en el año 2023.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (DIPRECA) tiene la misión de otorgar -de manera eficiente- servicios de previsión, salud y asistencias a los más de 237 mil beneficiarios y beneficiarias de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile y Gendarmería de Chile. En el ámbito previsional, durante el año 2023 hubo un incremento de 1,5% en el número de pensiones pagadas, alcanzando un monto promedio mensual de \$ 1.478.061 en hombres y \$ 822.307 en mujeres (considerando pensiones de montepío y retiro), así como un promedio de tramitación de primer pago de éstas de sólo 13,6 días, logrando una disminución de 18,5% respecto al periodo anterior.

En el ámbito de prestaciones de salud, la Institución liquidó 7.164.208 prestaciones de salud, logrando un aumento del 12,2% en comparación al año 2022, destinando un monto total para su financiamiento de MM\$ 148.605. Finalmente, en el ámbito de asistencias, se entregaron 20.777 préstamos por un monto total de MM\$ 21.523, lo cual implica un aumento de 28% en préstamos entregados y un 6,15% de financiamiento más que el año anterior.

JEANNETTE JARA ROMÁN

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente 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° 3.551 de 1981.

Tiene por misión “Promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales”. Con este objetivo, el Servicio se encuentra comprometido en todo su accionar con la promoción de la garantía del Trabajo Decente.

En términos de estructura organizacional, la Dirección del Trabajo es encabezada por el Director del Trabajo en su calidad de Jefe Superior del Servicio. A nivel central, comprende 4 departamentos de carácter operativo (Jurídico, Inspección, Relaciones Laborales y Atención a Usuarios), y otros 5 que colaboran con las funciones principales de la Institución (Estudios, Administración y Finanzas, Gestión y Desarrollo, Tecnologías de la Información y Gestión y Desarrollo de Personas), además de 4 oficinas (Control y Gestión de Multas, Auditoría Interna, Contraloría y Comunicaciones).

A nivel regional el organismo se desconcentra territorialmente en 17 direcciones regionales (2 en la región metropolitana), encargadas de dirigir la labor de las Inspecciones del Trabajo y los Centros de Conciliación y Mediación Laboral.

En total, la dotación efectiva del Servicio para el año 2023 fue de 2.276 funcionarios/as. El presupuesto institucional ejecutado en el año 2023 fue de MM\$ 98.352 representando un 0,65% del gasto del Ministerio del Trabajo.

Durante el año 2023 se presentaron avances en los siguientes ejes estratégicos: fiscalización para el trabajo decente, pronunciamientos jurídicos para facilitar el cumplimiento de la legislación laboral, revisión del marco instruccional de las relaciones laborales para fomentar una amplia autonomía sindical, fortalecimiento de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios y Mesas de Trabajo para analizar temáticas de alto interés laboral y generar acuerdos, implementación integral del registro electrónico

laboral (REL), incorporación de nuevos tramites digitales tales como: cartola del trabajador, centralización de documentos y la incorporación de nuevos campos al finiquito laboral electrónico, ampliando nuestra oferta digital. Asimismo, se efectuó una inversión MM\$ 1.295 en la ampliación de espacios de mejora de atención en inspecciones y centros de conciliación y mediación.

En 2023, la DT realizó 90.961 fiscalizaciones, con un incremento de un 10,2% respecto del año 2022 (82.532), de las cuales un 80,7% (73.427) correspondió a fiscalizaciones solicitadas, mientras que el 19.3% (17.534) restante fueron fiscalizaciones de oficio por programas. Asimismo, aumentó en un 9.2% la cobertura de empresas fiscalizadas, pasando de 29.460 en 2022 a 32.177 en el año 2023. Del total de fiscalizaciones, 28.027 terminaron con la aplicación de multa administrativa.

Por otra parte, se realizaron 1.040.090 atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios y 1.291 atenciones a través de la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS presencial), arrojando un incremento en el total de atenciones de un 2,2% respecto del año 2022 (1.018.885). En cuanto a la atención telefónica, se realizaron 333.415 atenciones a través del Fono Consulta Laboral 400 450 4000. En el canal virtual, se respondieron 68.357 consultas laborales ingresadas a través de la página web institucional, cuyo tiempo promedio de respuesta es de 0,58 días hábiles. En cuanto a las OIRS Virtuales, durante el año 2023 se respondieron un total 30.589, con un tiempo promedio de 2,12 días hábiles.

Durante el año 2023 el Servicio emitió un total de 618 pronunciamientos jurídicos, un 19,7% más que el año 2022 (516), de los cuales 42 correspondieron a nueva doctrina (dictámenes), referida principales a solicitudes de usuarios en materias de estatuto de salud, estatuto docente, trabajadores/as embarcados, asociación de funcionarios/as, tripulantes de cabina, entre otros. Por otro lado, 576 correspondieron a doctrina vigente, principalmente referida a bono compensatorio de sala cuna, Ley N°21.530, registro y control de asistencia, documentación laboral electrónica, estatuto docente y de salud, remuneraciones, entre otros.

En lo que respecta a derechos fundamentales, en el año 2023 se interpusieron 3.071 denuncias que fueron calificadas como denuncia por derechos fundamentales, de las cuales 2.381 se tramitaron en el período, constándose indicios de vulneración en 942 de ellas. Entre las materias más denunciadas se encuentran: vulneración de derecho a la integridad psíquica, vulneración a la honra de la persona y su familia y vulneración de derecho a la integridad física.

Asimismo, es importante señalar el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso laboral y/o sexual para dar cumplimiento a la Ley Karin, aprobada en diciembre de 2023. Lo anterior, producto de las modificaciones realizadas por el Gobierno, donde se refuerza el rol de la

Dirección del Trabajo y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.

Finalmente, en lo que se refiere a prácticas antisindicales, los Tribunales de Justicia condenaron a 21 empresas y 1 sindicato por este concepto. Del total de condenas, 17 corresponden a causas originadas por denuncias interpuestas por la Institución y 5 por particulares.

En lo que respecta al ámbito de relaciones laborales, el Servicio constituyó 41 mesas de trabajo a lo largo del país, en las que participaron 141 empresas con 100.137 trabajadores/as involucrados. El 56.1% (23) de las mesas fueron por empresa, mientras que el 39% (16) fueron mesas sectoriales, en tanto que solo el 4.9% (2) fueron de otro tipo. En total, se efectuaron 129 reuniones y se alcanzaron 67 acuerdos. Las mesas de trabajo son de carácter tripartito y ellas abordan problemáticas o conflictos que afectan a una empresa o a un sector de actividad económica específico.

Por medio de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), integrados por representantes de trabajadores, empleadores y de centros académicos de la región y por representantes de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, cuyo establecimiento tiene por objeto establecer un mecanismo institucional, permanente, descentralizado y de carácter regional de diálogo entre los actores sociales, con el fin de transparentar y fortalecer el quehacer institucional; aumentar el grado de conocimiento de las necesidades de los usuarios; mejorar las políticas del Servicio frente a éstos; incrementar la capacidad de diagnóstico de la realidad laboral; mejorar la calidad de servicio y satisfacción de los usuarios; y fomentar el establecimiento de relaciones laborales modernas en la región, se llevó a cabo un redireccionamiento estratégico, permitiendo potenciar discusiones y análisis de temáticas de interés general desde la perspectiva regional y local, así colaborando en el fortalecimiento al diálogo social, realizando 104 reuniones y ejecutándose 124 actividades.

Por otra parte, se desarrollaron actividades sobre la promoción del trabajo decente y el apoyo al desarrollo de MIPYME, con la participación de 2.925 empleadores y empleadoras pertenecientes a dicho segmento. Este trabajo fue desarrollado en conjunto con municipalidades, asociaciones gremiales y otras instituciones ligadas al sector.

En el ámbito de la asistencia técnica se realizaron 798 actividades para el conocimiento y cumplimiento de la normativa laboral. En difusión se llevaron a cabo 375 actividades con una cobertura aproximada 141.084 usuarios(as). Respecto a las acciones de capacitación se realizaron 1.438 actividades participando 8.438 dirigentes y dirigentes sindicales. De este total, el 39,5% fueron mujeres (3.332).

En el marco de la promoción de mecanismos de solución alternativa de conflictos, durante el año 2023 se efectuaron 61.716 conciliaciones parciales o totales, con un aumento de un 8.7% respecto del año 2022 (56.766 conciliaciones), lo que se tradujo en 62.382 trabajadores(as) atendidos.

Se recuperaron un total de MM\$ 93.274 para los trabajadores: por concepto de indemnizaciones (MM\$ 85.524), por remuneraciones (MM\$ 6.639), por cotizaciones previsionales (\$ 978.713.924) y otros \$132.758.729.

Asimismo, se efectuaron 2.402 Mediaciones Laborales, lo que se tradujo en un 20.7% de incremento respecto del año 2022 (1.990 mediaciones), de las cuales 590 actuaciones corresponden a mediaciones voluntarias y obligatorias en el marco de Negociaciones Colectivas. Por otra parte, se realizaron 977 mediaciones por vulneración de derechos fundamentales, 329 generales de oficio, mediación general a petición de parte, 502 y 4 mediaciones laborales en conflictos laborales.

Por otra parte, en lo que respecta a la transformación digital del Servicio, cabe destacar que en 2023 se puso en marcha las operaciones asociadas al Registro Electrónico Laboral (REL), que permitirán fortalecer la gestión operativa y mantener una presencia fiscalizadora. Otro aspecto relevante en esta materia dice relación con la incorporación de nuevos tramites digitales, tales como la cartola del trabajador y la centralización de documentos, alcanzando un 95% de digitalización, lo cual se vincula directamente con la modernización institucional.

Para el año 2024, la Dirección del Trabajo se ha propuesto posicionar temas relevantes en el debate laboral desde una perspectiva crítica, con el objetivo de caracterizar de mejor manera el dinámico y cambiante mundo del trabajo, de modo de contribuir al trabajo decente y promover el establecimiento de un modelo de relaciones laborales más moderno y equitativo.

En este contexto, se continuarán desarrollando estudios, investigaciones y publicaciones que promuevan el trabajo decente, abordando materias claves que contribuyan a la discusión laboral, y entregando insumos para la definición e implementación de políticas públicas que protejan los derechos de los trabajadores/as, fijar el sentido y alcance de las leyes que compatibilizan la conciliación del trabajo y la familia y de la implementación de la ley N° 21.561 (Ley que modifica el Código del Trabajo en el sentido de reducir gradualmente la extensión de la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales), desplegar territorialmente la difusión de su política nacional inspectiva y la implementación de los hitos establecidos para el desarrollo del sistema de gestión inspectiva del Servicio, cuyo objetivo persigue automatizar y optimizar el proceso de fiscalización , ofreciendo soluciones tecnológicas que mejoren la eficiencia y la productividad de los diversos niveles del Servicio.

En materias de atención de usuarios/as, se implementará el sistema único de Atención Ciudadana que se traduce en que las solicitudes hechas por OIRS y banner consultas laborales, tendrán una sola puerta de acceso, facilitando el contacto con los usuarios/as y de contar con una mejor trazabilidad de las consultas.

PABLO ZENTENO MUÑOZ

DIRECTOR DEL TRABAJO

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

1. SER UN ACTOR RELEVANTE Y AGENTE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO DECENTE

1.1 Aumentar la cobertura de la fiscalización, aumentando el número de fiscalizaciones y/o aumentando la cobertura de las empresas fiscalizadas y focalización.

a) Durante el año 2023, se realizaron un total de 90.961 fiscalizaciones, lo que se traduce en un aumento del 10.2%, respecto de las fiscalizaciones realizadas en el año 2022, las que ascendieron a un total de 82.532. Respecto de la cobertura de las empresas fiscalizadas, existió un incremento de un 9.2%, pasando de 29.460 empresas fiscalizadas en el año 2022 a 32.177 empresas fiscalizadas^[1] en el año 2023.

b) El Servicio focalizó esfuerzos en actividades y/o territorios con baja sindicalización, sectores de trabajo de plataformas digitales, trabajadores y trabajadoras migrantes e informalidad laboral, como también en materias de jornada de trabajo y ley de inclusión laboral, logrando los siguientes resultados:

Actividades o territorios con baja sindicalización: Durante el primer trimestre del año 2023, se ejecutó un programa de fiscalización a nivel nacional a sectores feminizados con baja o nula presencia sindical, se realizaron 150 fiscalizaciones, de las cuales en 56 se detectó infracción y todas ellas terminaron con aplicación de multa administrativa, por sobre los \$120.000.000.

Jornada de trabajo: Se ejecutaron programas de fiscalización de cobertura nacional y regional, en los que se revisaron materias relacionadas con las jornadas de trabajo y descansos. En 2.700 fiscalizaciones se detectó infracción, de las cuales en 2.275 se cursó multa administrativa, equivalentes a MM\$ 2.221.

Ley de Inclusión laboral: En el marco de la fiscalización del cumplimiento de esta normativa, los esfuerzos se centraron en lo que respecta a la Comunicación Electrónica que establece la Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Mediante un Programa Nacional de Fiscalización realizado en octubre de 2023, se efectuaron 1.465 fiscalizaciones, todas con tipo de término “con multa” por un monto total de MM\$ 4.554.

Trabajadores y trabajadoras migrantes: Mediante la integración y el análisis de datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Migración 2022, y datos internos del Registro Electrónico Laboral (REL) de empleadores que registran contratos con trabajadores extranjeros vigentes hasta agosto de 2023, el Servicio activó un Programa Nacional de Fiscalización que se llevó a cabo entre los meses de agosto y octubre de 2023, realizando 100 fiscalizaciones. En 27 de ellas se detectó infracción, por lo que se aplicó multa administrativa. Las sanciones equivalen a \$107.076.005.

Informalidad laboral: Se realizaron un total de 11.460 fiscalizaciones, un 16,6% más que el año 2022 (9.828), de las cuales 7.832, equivalente a 68.3% se originaron por denuncias, mientras que un 31.7%, es decir, 3.628 fueron por programas de fiscalización. Del total de fiscalizaciones efectuadas, 3.717 terminaron con multa administrativa.

1.2. Propiciar mecanismos de fortalecimiento de las relaciones laborales con foco en el mundo sindical. [\[2\]](#)

a) Se constituyeron 41 mesas de trabajo en 13 regiones del país, con la participación de actores empresariales, sindicales y otras instituciones públicas y privadas. En total se efectuaron 129 reuniones y se alcanzaron 129 acuerdos. Las mesas de trabajo tienen por objeto abordar problemáticas o conflictos que afecta a una empresa o a un sector de actividad económica específica.

b) Realización de los Talleres de Formación Sindical en 6 regiones del país (Antofagasta; Araucanía; Aysén; O'Higgins; Tarapacá; y Región Metropolitana) con la asistencia de 314 dirigentes sindicales (139 mujeres y 175 hombres).

c) Puesta en marcha del proyecto de Escuela Nacional de Formación Sindical, en 4 regiones del país (Atacama; Biobío; Valparaíso; y Región Metropolitana) con la asistencia de 421 dirigentes/as sindicales (180 mujeres y 241 hombres).

d) Realización de 4 talleres ramales (tres en la Región Metropolitana y 1 en Valparaíso) con la participación de 282 dirigentes/as sindicales. Estos talleres contemplaron el análisis en torno a la negociación colectiva de 4 sectores económicos: Comercio, Minería, Industria y sector Bancario.

1.3. Establecer acciones que permitan el avance de derechos de las y los trabajadores.

a) Diseño y elaboración de investigaciones e informes en materias claves contenidas en el Programa de Gobierno, en la línea de la promoción del trabajo decente. Entre las temáticas abordadas en las investigaciones desarrolladas durante 2023, se pueden destacar ciertos ejes relevantes: **nuevas formas de trabajo** (trabajo en plataformas digitales y estudios variados sobre teletrabajo); **género** (cuadernos de investigación “¿Más mujeres en las directivas sindicales? Estudio de casos en la región del Biobío”, y “Desigualdades de género en el uso del tiempo en parejas trabajadoras. Naturalización y deliberación reflexiva en la distribución del trabajo no remunerado”); **negociación colectiva** (determinantes del éxito de los procesos de negociación y negociación colectiva multinivel); **condiciones de trabajo en el rubro forestal** y una nueva línea de investigación, relacionada con los **estudios de memoria histórica**, a través de la publicación del texto: “La Dirección del Trabajo en la Conmemoración de los 50 años del Golpe de Estado en Chile”.

2. FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL

a) En el marco del conjunto de acciones llevadas a cabo durante el año 2023 por el Servicio, se tuvo contemplado el redireccionamiento estratégico de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CRU), a través de directrices metodológicas tendientes a que estas instancias cumplan fines más allá de lo puramente formal y permitieron potenciar discusiones y análisis de temáticas de interés general desde la perspectiva regional y local.

b) En lo que respecta a las Mesas de Trabajo, cabe destacar la realización de 16 mesas sectoriales de carácter nacional que abordan temáticas de alto interés y conflictividad, tendiente a generar acuerdos que afronten históricas problemáticas del mundo laboral. Esta acción marcó una diferencia en comparación al trabajo de las mesas de trabajo en años anteriores, ya que esta instancia de diálogo social funcionaba de manera más reactiva, tratando conflictos ya declarados.

3. INTRODUCIR EL ENFOQUE DE DERECHOS EN TODO EL QUEHACER DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

3.1. Promoción, protección y defensa de los derechos de las y los trabajadores.

En el año 2023 se emitieron 618 pronunciamiento jurídicos. El 7% (42) correspondieron a pronunciamiento jurídicos relacionados con nueva doctrina (Dictámenes) y el 93%, (576) correspondieron a pronunciamientos jurídicos basados en antigua doctrina (Ordinarios) [\[3\]](#)

Se interpusieron un total de 3.086 denuncias[4] por vulneración de derechos fundamentales, un 26% más que el año 2022 (2.448). Las materias más denunciadas fueron “vulneración de derecho a la integridad psíquica”; “vulneración a la honra de la persona y su familia”, “vulneración a la integridad física”; y “vulneración al respeto y protección a la vida privada”.

En el marco de la promoción, protección y defensa de la libertad sindical, el servicio jugó un rol activo al investigar una serie de denuncias por prácticas antisindicales, comprobarlas y luego interponer demandas en los Tribunales de Justicia, quienes condenaron a 21 empresas y 1 sindicato. De esas 22 condenas, 17 corresponden a causas originadas por denuncias interpuesta por la Institución y 5 por particulares.

Respecto de las acciones realizadas en materia de defensa judicial, consistentes en la preparación de las contestaciones de las reclamaciones deducidas en contra de la Dirección del Trabajo, así como también de las demandas por vulneración de Derechos Fundamentales que se presentan ante los tribunales laborales, durante el año 2023 ingresaron un total de 4.357 reclamos y denuncias, mientras que el año 2022, se ingresaron 3.451 (26.2% de incremento). De las 4.357 del año 2023, 1.677 se encuentran terminadas y/o ejecutoriadas. Las costas netas ingresadas por juicios ganados durante el año 2023 ascienden a \$67.015.612, mientras que el año 2022 las costas netas ingresadas por juicio ascendieron a \$84.877.759.

4.- FORTALECER LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE USO

a) **Proyecto Data Warehouse:** El servicio logró concretar el objetivo del proyecto Data Warehouse, de poner a disposición de una herramienta de inteligencia de datos en la nube, que viene a apoyar a las líneas operativas en la obtención de información útil en las dimensiones estratégicas y en operación diaria para sus distintos procesos. En este orden de ideas, se dispusieron a los/as funcionarios/as dos paneles con datos procesados y útiles para una mejor gestión de la fiscalización, además de otras líneas.

b) **Proyecto cartola del/la trabajador/a:** En relación al proyecto cartola del/la trabajador/a que tiene como fin proporcionar al/la trabajador/a el detalle de las solicitudes de trámites realizados a través del portal MIDT, ya sea por ellos mismos, y/o por su empleador/a, pretende convertirse en el mecanismo de comunicación bidireccional entre las y los trabajadoras/es con la Dirección del Trabajo. Este proyecto fue publicado en el primer semestre del 2023.

Durante los meses restantes de 2023 se continuó en un proceso de mejora, desarrollando avances en las que se destacan; más filtros de búsqueda, incorporar otros registros del trabajador/a tales como: Actuaciones de ministros de fe, Aviso Menor con Diagnóstico Trastorno del Espectro Autista (TEA), Declaración Jurada por término de contrato, Reclamo Administrativo respecto a su Empleador. En relación a este último registro, esta mejora permite la optimización del flujo de

ingreso (admisibilidad) e incorporar seguimiento al estado del trámite, además, cada oficina administra la agenda de conciliación.

c) **Proyecto Finiquito Electrónico:** se realizaron mejoras consistentes en incorporar nuevos campos en virtud de la Ley N°21.389 (pensiones de alimentos), que permite formular propuesta de finiquito electrónico solo a trabajadores/as cuya causal de término sea el artículo 161 y que no tengan retención por pensión de alimentos.

Se incorporaron nuevos procesos en background (proceso que se ejecuta diariamente) y reportabilidad, que significaron mejoras en backoffice y en MIBO (Mi Base de Operaciones), plataforma informática que permite obtener reportería, realizar admisibilidad de denuncias y reclamos que ingresan por MIDT (WEB), entre otros. En relación con la reportabilidad, esto ayuda a los/as funcionarios/as de la DT a analizar de manera global el estado de pago de las propuestas de Finiquito Laboral Electrónico.

Se realizó la integración con Administradora del Fondo de Cesantía (AFC) (saldo aporte empleador), cuya utilidad para el/la ex trabajador/a implica que AFC pagará automáticamente el Seguro de Cesantía, siempre y cuando este otorgue su consentimiento para compartir sus datos con AFC. A su vez, se dispone para la parte empleadora del monto correspondiente al descuento si así procediere.

d) **Mejoras en el Portal MIDT,** se realizaron mejoras en términos de estabilidad y tiempos de respuesta, realizándose cambios en la infraestructura para aumentar la seguridad además de contar con versiones actuales que permitan la interoperabilidad según la ley de transformación digital y un incremento de la plataforma operacional de los sistemas en un 100% que permitirán implementar nuevos trámites digitales, permitiendo la mejora sustancial en la atención de nuestros usuarios.

En relación a la Ley de Inclusión Laboral, se trabajó en la migración del trámite de Comunicación Electrónica al portal MIDT, con el fin de aumentar la calidad de este servicio de cara al usuario, optimizando los tiempos del proceso, mediante la interoperabilidad de los mismos trámites realizados en la Dirección del Trabajo, aumentando la validación y disminuyendo la cantidad de datos solicitados en este trámite.

5.- ENFOQUE DE GENERO Y LA PERSPECTIVA FEMINISTA

5.1. Transversalización de esta perspectiva en todo el que hacer de la Dirección del Trabajo.

El Programa de Trabajo Género 2023^[5] ha sido cumplido, no sólo con la ejecución de los indicadores o acciones estratégicas propuestas; sino que sus medidas han sido exitosas en el posicionamiento de los objetivos planteados.

Es así como el Programa deja de ser un fundamento o una guía de especificidad del cumplimiento del PMG, y se transforma en un instrumento concreto de transversalización de la perspectiva de género, logrando un todo integrado con la Agenda de Género del Gobierno como de los compromisos Ministeriales en estas materias.

La primera medida correspondió a la elaboración de un Plan de integración de la perspectiva de género en la Dirección del Trabajo para el período 2023-2025, desde donde se genera un mecanismo de reflexión en torno a los resultados del diagnóstico institucional elaborado en 2022, a objeto de diseñar e implementar acciones tendientes a eliminar o acortar inequidades, brechas o barreras de género presentes en el Servicio.

A su vez se realizó la Actualización del Manual de Acoso Laboral y Sexual y su respectiva sensibilización a los funcionarios y funcionarias, en el marco de la aprobación del Convenio 190 “Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, generando una mayor profundización en el tratamiento de estos temas en la cultura organizacional, resguardando la protección de los derechos de cada uno/a de los/as funcionarios/as.

La difusión de fechas conmemorativas como la difusión de temáticas laborales a organizaciones sindicales, disidencias y a organizaciones de trabajadores y trabajadoras, ha permitido abrir los campos de información, posicionando temáticas invisibilizadas o que presentan problemáticas que no están evidenciadas en lo social y que son fundamentales para el mundo del trabajo y sindical.

Respecto a los procesos de provisión de bienes o servicios con perspectiva de género, se capacitó a dirigentes sindicales, entregando herramientas específicas para el ejercicio de su rol, contribuyendo en definitiva a la promoción de modelos de relaciones laborales justas, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la protección de los derechos laborales. Las dirigentes capacitadas fueron 5.181 (19,9%) respecto de un total de 25.995 dirigentes sindicales con mandato vigente en el año 2023.

En este mismo ámbito, se realizaron Jornadas de transferencia de conocimientos a monitores/as de la línea de Relaciones Laborales, en materia de enfoque de género en la vida y acción sindical, lo que ha permitido contar con un número importante de funcionarios/as que realizan labor de monitor, contar con conocimientos respecto a la perspectiva de género y habilitarlos en el uso de material de capacitación a personas usuarias.

Además, se incorporó lenguaje inclusivo con enfoque de género en 14 trámites digitales respecto de un total de 28, lo que indica la importancia que el Servicio ha dado a la transversalización del enfoque de género en cada ámbito del quehacer institucional.

6.-FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

6.1. Diversificar y profundizar los mecanismos de participación ciudadana, que le permita al Servicio ser un agente activo en la agenda de un trabajo decente.

a) Se realizó una Consulta Ciudadana en materia de Conciliación, un proceso inédito en la línea de Relaciones Laborales, abriendo la participación a trabajadores/as y empleadores/as, con el objetivo de conocer los aspectos que puedan ser mejorados del proceso de conciliación que ofrece la Dirección del Trabajo. El período de consulta estuvo abierto desde el lunes 21 de agosto hasta el viernes 13 de octubre de 2023, participando 2.184 personas. Los resultados de esta consulta fueron socializados en el mes de diciembre 2023, en cada región a través de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios.

b) En relación al Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), se llevaron a cabo un total de cinco sesiones ordinarias y una sesión extraordinaria, desarrollando una etapa de mayor conocimiento de la institución, sus servicios y políticas, para ajustar la agenda de trabajo para este Consejo. Siguiendo los lineamientos del Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEGOB) se llevó a cabo un diálogo con el fin de establecer aportes del COSOC DT al proceso de elaboración de la propuesta de modificación a la Ley N° 20.500 Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, centrado en los objetivos y funcionamiento de los COSOC como instrumento de participación ciudadana.

Entre los acuerdos principales de las y los consejeros destacan el fortalecimiento del COSOC a partir del trabajo en la Mesa Ministerial de Participación Ciudadana para abordar las temáticas propuestas y seguimiento de la política pública en el sector trabajo para el año 2024, así como abordar temas atinentes a la Agenda Ministerial y Parlamentaria, entre otros aspectos.

7. RELEVAR LA PERSPECTIVA DEL USUARIO/A.

7.1. Acercar la institución a sus usuarios/as con miras al avance de derechos parar las trabajadoras y trabajadores del país.

Respecto de la medición de la encuesta satisfacción usuaria^[6] (MESU), dentro de los principales logros que se han obtenido durante el 2023 se encuentra que la satisfacción con la respuesta recibida alcanza niveles de valoración de excelencia (74%), junto con la calificación sobre la limpieza y orden de las oficinas (73%) y la claridad de los resultados del trámite (75%). A su vez se tiene alzas en la satisfacción con los tiempos de respuesta (61% en 2022 a 65% 2023), lo que radica en la existencia de mayor número de trámites digitales y por la disminución de casos rezagados. Y, por último, se evidencia una mejora en la satisfacción de la información que se entrega a

la persona usuaria desde las instrucciones para realizar el trámite (pasando de un 62% en 2021 a 65% 2023) y claridad de los pasos a seguir (62% 2022 a 66% 2023).

Finalmente, un aspecto importante a relevar es el nivel de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Calidad de los Servicios Prestados a los Usuarios de la Dirección del Trabajo 2023, donde se alcanzó un resultado global de un 99.6%. Este programa tiene como propósito mejorar la gestión y calidad de los servicios prestados a los usuarios y usuarias de la Institución, en su calidad de servicio fiscalizador. Los compromisos de gestión del programa 2023 se vincularon a las áreas estratégicas fiscalización y relaciones laborales.

[1] Fuente: Departamento de Inspección

[2] Fuente: Departamento de Relaciones Laborales

[3] La doctrina administrativa se refiere al conjunto de opiniones y estudios realizados por expertos en una determinada área del Derecho.

En el caso de la Dirección del Trabajo, una de sus funciones es fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo (art. 1° letra b del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), es decir que, este Servicio, como órgano administrativo y en su calidad de autoridad interpreta las leyes del trabajo, fijando su sentido y alcance, por encontrarse expresamente facultada para ello.

El Director del Trabajo uniforma los criterios interpretativos en materia laboral generando lo que se llama la doctrina con el objeto de hacer posible la fiscalización homogénea de la aplicación de las ley por parte de los funcionarios bajo su dependencia, los cuales deben cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones y obedecer las órdenes emanadas de su superior jerárquico[1].

Luego, en virtud de dicha facultad, el Director del Trabajo tiene la función de Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento (art. 5 letra b del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) y, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 11 letra c del mismo cuerpo legal, el Departamento Jurídico le corresponderá evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiera a materia sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo.

[4] Fuente: Estadísticas de Registros Administrativos, Dirección del Trabajo, Elaboración: Departamento de Estudios. Responsable del Dato: Departamento de Inspección. Información actualizada al 11.01.2024

[5] Fuente: MESU 2023.

[6] Fuente: MESU 2023.

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

1. Producto estratégico Fiscalización

En el marco de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, al 31 diciembre de 2023, se realizaron 90.961 fiscalizaciones^[1], superando en un 10.21% las realizadas en 2022.

De total de fiscalizaciones del año 2023, un 80,7% (73.427) correspondió a fiscalizaciones por denuncia, mientras que el 19,3 % restante (17.534) fueron fiscalizaciones por programa.

Respecto de las denuncias interpuestas en 2023 (91.092), el 75,8% fueron realizadas por trabajadores (69.003). Al desagregar por sexo, se tiene que un 46,7% corresponde a mujeres (32.207), un 49,9% a hombres (34.485) y un 3,4% sexo no informado (2.311).

Por otra parte, durante el año 2023, se tramitaron y terminaron un total de 5.047 denuncias de Organizaciones Sindicales, un 11.1% más que en 2022.

En relación con el tipo de término de las fiscalizaciones, al 31 de diciembre de 2023, un 30,8% (28.027) resultó con aplicación de multa administrativa, un 6,8% más que el año 2022 (26.240), mientras que un 69,2% terminó sin multa (62.934). Las fiscalizaciones que terminaron con aplicación de multa administrativa en el año 2023 sumaron un monto inicial ^[2]de MM\$ 132.674, con un monto promedio por sanción, a nivel nacional de \$ 2.744.542.

En términos de la cobertura de empresas fiscalizadas, se observa un incremento de un 9.2%, pasando de 29.460 empresas en 2022 a 32.177 en 2023.

Respecto de las certificaciones de la Ley N° 20.123, que “Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios”, durante el año 2023 se emitieron un total de 2.700.720, cerca de un 15% más que el año 2022 (2.357.599). Del total de certificados emitidos, el 99,65% fue vía portal web de la DT (en línea), en tanto que el 0,35% restante a través del canal presencial.

2. Producto Estratégico Diálogo Social

Durante el año 2023 se constituyeron 41 mesas de trabajo en 13 regiones del país (4 más que en 2022), estas integraron a 141 empresas con 100.137 trabajadores/as involucrados/as significando un aumento de un 8,4% más de trabajadores/as respecto del año 2022 (92.367). El 56.1% de las mesas (23) fueron por empresa, mientras que el 39% (16) fueron mesas sectoriales, en

tanto que sólo el 4.9% (2 mesas) fueron de otro tipo. En total, se efectuaron 129 reuniones y se alcanzaron 67 acuerdos.

Las mesas conformadas presentan diversas realidades económicas, productivas y territoriales, las cuales corresponden a distintos segmentos según tamaño: desde micro a grandes empresas. Se constituyeron mesas de trabajo en proyectos mineros en fase de expansión, como también en faenas agroindustriales afectadas por la crisis de la gripe aviar, que suponía la amenaza de cierre en establecimientos ubicados en comunas donde supondría un alto impacto social. Asimismo, se establecieron mesas de trabajo en el principal puerto comercial del país, involucrando a la empresa portuaria, los terminales concesionados, las empresas de muellaje, los sindicatos de trabajadores eventuales, la autoridad marítima, etc. También se produjo la constitución de mesas de trabajo en importantes sectores de la economía a nivel regional, como los establecimientos educacionales, cuencas lacustres y el sector de la construcción.

En lo que respecta a los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), en 2023 se realizaron 104 reuniones y 124 actividades. Estos consejos poseen una estructura permanente, institucionalizada y descentralizada y están presentes en cada una de las regiones del país.

En el ámbito de la promoción de mecanismos de solución alternativa de conflictos, se interpusieron un total de 182.016 reclamos, involucrando a 184.577 trabajadores/as, esto en relación con el año 2022, significó un incremento de 17.24%, donde la interposición de reclamos llegó a 155.238.

Respecto de la cantidad de reclamos terminados, el año 2023 se terminaron un total de 175.138, con 177.788 trabajadores involucrados. En relación al año 2022, durante la anualidad 2023 el total de reclamos terminados tuvo un incremento de un 16.2%, ya que el reclamo terminado en el 2022 fue de 150.599.

Los montos recuperados para los/as trabajadores/as en el proceso de conciliación ascendió a MM\$ 93.274 según los siguientes conceptos:

Concepto	Monto [3]
Indemnizaciones	MM\$ 85.524
Remuneraciones	MM\$ 6.639
Cotizaciones Previsionales	\$ 978.713.924
Otros	\$ 132.758.729

En lo que respecta a mediaciones laborales, en 2023 se efectuaron 2.402, aumentando en 412 en relación al año anterior (1.990) e involucrando a un total de 1.335.100 trabajadores/as. Del total de mediaciones laborales

terminadas, 590 actuaciones corresponden a mediaciones voluntarias y obligatorias en el marco de Negociaciones Colectivas (Ley N°20.940), 977 mediaciones por vulneración de derechos fundamentales, 502 generales a petición de parte, 329 generales de oficio, y 4 mediaciones laborales en conflictos colectivos.

3. Producto Estratégico Asistencia Técnica Laboral.

En el ámbito de la asistencia técnica, cuyo objetivo es entregar, ejecutar y evaluar el apoyo a los actores laborales para el conocimiento y cumplimiento de la normativa laboral, se realizaron 798 actividades. En materia de difusión se llevaron a cabo 375 actividades, con una cobertura aproximada de 141.084 usuarios/as y en relación a capacitación, se llevaron a cabo 1.438 actividades las cuales contaron con la participación de 8.438 dirigentes sindicales, de los cuales, el 39,5 % (3.332) fueron mujeres dirigentes.

4. Producto estratégico Atención a Usuarios

Se realizaron 1.040.090 atenciones presenciales^[4] a través de las Unidades de Atención de Usuarios y 1.291 atenciones de la Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS presencial). Cabe señalar que las atenciones presenciales a través de las Unidades de Atención de Usuarios presentan un incremento en relación con el año 2022 (897.830), lo que equivale aproximadamente a un 16%.

En cuanto a la atención telefónica, se realizaron 333.415 atenciones a través del Fono Consulta Laboral 400 450 4000. Además, durante el año 2023 se habilitó el canal telefónico durante los días de feriado irrenunciable, para recibir consultas y denuncias de trabajadores/as sobre incumplimiento de la legislación laboral por parte de los/as empleadores/as.

Por último, se respondieron 68.357 consultas laborales ingresadas a través de la página web institucional, cuyo tiempo promedio de respuesta es de 0,58 días hábiles. En cuanto a las OIRS Virtuales, durante el año 2023 se respondieron un total 30.589, con un tiempo promedio de 2,12 días hábiles.

5. Producto estratégico Normativa Laboral.

En el año 2023 se emitieron 618 pronunciamientos jurídicos^[5], un 19,7% más respecto del año 2022 (516), donde el 7% (42) correspondieron a nueva doctrina, referida principalmente a solicitudes de usuarios/as con temática de estatuto de salud, estatuto docente, trabajadores embarcados, asociación de funcionarios, tripulantes de cabina, entre otros. El 93% restante (576), correspondió a doctrina vigente, principalmente referida a materias de bono

compensatorio, sala cuna, Ley N° 21.530, registro y control de asistencia, documentación laboral electrónica, estatuto docente y de salud, remuneraciones, entre otros.

[1] Fuente Registros Administrativos, Dirección del Trabajo, Responsable del dato: Departamento de Inspección. Elaboración: Departamento de Estudios. (información actualizada al 11.01.2024).

[2] “montos iniciales” corresponde a los montos iniciales asociados a las fiscalizaciones con multas y no a los montos efectivamente pagados.

[3] Fuente Registros administrativos Dirección del Trabajo, elaboración Departamento de Estudios y responsable del dato Departamento de Relaciones Laborales al 11 de enero de 2024

[4] Fuente Registros Administrativos. Responsable del dato Departamento de Atención de Usuarios.

[5] Fuente registros Administrativos. Responsable del dato Departamento Jurídico.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Continuar avanzando hacia la construcción de relaciones laborales modernas y justas implicarán que la Dirección del Trabajo durante el año 2024 enfrentará importantes desafíos, derivados principalmente de la implementación de la ley de 40 horas, aquellas que compatibilizan la conciliación del trabajo y la familia y la ley Karin, lo cual conlleva fiscalizar el cumplimiento de esta nueva normativa y determinar su sentido y alcance, proyectándose un aumento en la demanda de los productos de la Dirección del Trabajo. Unido a lo anterior se encuentra la necesidad de avanzar en la calidad de los servicios prestados a las personas usuarias en todo el quehacer de la Institución.

En síntesis, los principales desafíos para el año 2024 son los siguientes:

- Desarrollo del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI) que permitirá automatizar y optimizar los procesos de fiscalización, dotando de mayor eficacia y eficiencia el uso de las bases de datos del Servicio, desarrollando un proceso de administración de la información ad-hoc para inspectores/as del trabajo, exponiendo la información contenida en el sistema a la línea de inspección, eliminando el uso de formularios físicos y facilitando la elaboración de informe y gestión de las multas.
- Implementación de la Ley N°21.561 (Ley que modifica el Código del Trabajo, en el sentido de reducir gradualmente la extensión de la jornada laboral establecida en el artículo 22, de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años), y de las leyes que compatibilizan la conciliación del trabajo y la familia, que requerirán la elaboración de dictámenes que busquen fijar el correcto sentido y alcance de estas, además de dar respuesta a su alcance particular a usuarios y usuarias.

A su vez se llevará a cabo el Plan de modernización de Derechos Fundamentales y del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral y la Ley N°21.643, más conocida como Ley Karin, enfocándose principalmente en la actualización de procesos y marco instruccional, con especial atención en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual dentro del lugar de trabajo.

- Puesta en marcha del Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC), que permitirá gestionar de manera integrada, simple, eficiente, trazable, oportuna y optimizada las solicitudes realizadas por las personas usuarias hacia la Dirección del Trabajo, a través de los distintos canales de atención disponibles, comenzando por Consultas Laborales y OIRS (presencial o virtual),

de tal manera de conformar una plataforma única de gestión de solicitudes. A su vez, se propenderá a la estandarización y mejora en la entrega de información a las personas usuarias a través de todos los canales de atención, mejorando los niveles de satisfacción.

- Mediante el Programa Nacional de Formación Sindical, se entregarán contenidos normativos a los/as Dirigentes/a, a fin de promover su autonomía. A su vez, se pondrá en marcha la plataforma Moodle de capacitación e-learning dirigida a este segmento, y en particular a la dirigencia sindical joven y/ o con primer mandato.
- Desarrollo e implementación de un modelo de votación electrónica que facilite los procesos electorales de las organizaciones sindicales, mejorando sus niveles de fidelidad y transparencia.
- En el ámbito de las tecnologías de información, se dará continuidad al Datawarehouse, que consiste en un repositorio que permitirá disponibilizar los datos generados por los diferentes instrumentos y registros administrativos de la DT permitiendo el acceso a la información y facilitando la inteligencia de datos, beneficiando a personas usuarias internas del Servicio como a las externas, incluyendo a otros organismos de la administración del Estado, con el fin de generar reportes de apoyo a todas las líneas operativas de la institución.

Asimismo, a fin de entregar una respuesta oportuna a las personas usuarias, en el marco de la entrada en vigor de la Ley Karin, la Dirección del Trabajo ha comprometido el desarrollo de un aplicativo para el ingreso y gestión de denuncias, de modo de cumplir con los estándares que dicha norma ha establecido en lo que respecta a las actuaciones del Servicio en materia de investigación del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

- Se continuará con la publicación de productos de investigación que aborden materias relevantes para el mundo del trabajo, generando insumos para la toma de decisiones, discusión de la agenda legislativa del ámbito del trabajo e implementación de políticas públicas, como un mecanismo de promoción del trabajo decente. Entre las materias que se abordarán destacan los temas relativos a la negociación multinivel, organización y fragmentación sindical, inteligencia artificial y trabajo, sindicalismo y género, condiciones laborales en el rubro del comercio y trabajo decente, entre otras.
- Se culminará el trabajo colaborativo que se ha desarrollado entre el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Dirección del Trabajo, en el marco de la aplicación de la X Encuesta Laboral (ENCLA), instrumento que entregará información de gran valor sobre la evolución de diversos fenómenos y transformaciones del mundo del trabajo, enriqueciendo el debate público y permitiendo

a autoridades, legisladores/as y actores laborales participar de una discusión que tiene como marco y fundamento un diagnóstico objetivo y riguroso sobre la realidad laboral de las empresas chilenas. Se espera que el lanzamiento del informe de resultados y de otros estudios derivados de la encuesta sirvan como instancias de encuentro y diálogo de los distintos actores laborales y agencias gubernamentales del ámbito del trabajo.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	36
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	45
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	46
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	47
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	49
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	51

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	989	80.54%	815	77.77%	1.804
Planta	239	19.46%	233	22.23%	472
Total	1.228	100.00%	1.048	100.00%	2.276

Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	133	10.83%	73	6.97%	206
Directivos	4	0.33%	9	0.86%	13
Auxiliares	3	0.24%	12	1.15%	15
Profesionales	269	21.91%	239	22.81%	508
Administrativos	166	13.52%	113	10.78%	279
Total	1.228	100.00%	1.048	100.00%	2.276

Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	8	0.65%	1	0.10%	9
ENTRE 25 y 34 AÑOS	103	8.39%	98	9.35%	201
ENTRE 35 y 44 AÑOS	367	29.89%	272	25.95%	639
ENTRE 45 y 54 AÑOS	435	35.42%	308	29.39%	743
ENTRE 55 y 59 AÑOS	168	13.68%	159	15.17%	327
ENTRE 60 y 64 AÑOS	104	8.47%	133	12.69%	237
65 Y MÁS AÑOS	43	3.50%	77	7.35%	120
Total	1.228	100.00%	1.048	100.00%	2.276

Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Honorarios	7	36.84%	11	47.83%	18
Reemplazo	10	52.63%	12	52.17%	22
Suplente	2	10.53%	0	0%	2
Total	19	100.00%	23	100.00%	42

Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	6	31.58%	7	30.43%	13
Auxiliares	0	0%	1	4.35%	1
Profesionales	6	31.58%	8	34.78%	14
Administrativos	3	15.79%	1	4.35%	4
Fiscalizadores	4	21.05%	6	26.09%	10
Total	19	100.00%	23	100.00%	42

Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 3 años	2	100.00%	4	100.00%	6
Total	2	100.00%	4	100.00%	6

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	36	46	104
(b) Total de ingresos a la contrata año t	91	102	140
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	39,56%	45,10%	74,29%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	33	45	103
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	36	46	104
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	91,67%	97,83%	99,04%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	78	120	100
(b) Total dotación efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	3,47%	5,39%	4,39%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	4	6	4
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	32	51	52
Otros retiros voluntarios año t	34	44	26
Funcionarios retirados por otras causales año t	8	19	18
Total de ceses o retiros	78%	120%	100%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	116	104	148
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	78	120	100
Porcentaje de recuperación (a/b)	148,72%	86,67%	148,00%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	77	8	351
(b) Total Planta efectiva año t	442	412	472
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	17,42%	1,94%	74,36%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	34	92	129
(b) Total Contratos efectivos año t	1.803	1.816	1.804
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	1,89%	5,07%	7,15%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	2247	2107	1274
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100,09%	94,57%	55,98%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	88890	23417	11300
(b) Total de participantes capacitados año t	10854	8253	2649
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	8,19	2,84	4,27

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	2	2	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	163	309	106
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1,23%	0,65%	0,94%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	61	41	40
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Porcentaje de becados (a/b)	2,72%	1,84%	1,76%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	5178	5547	5543
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	2,31	2,49	2,44

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	427	1006	633
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,19	0,45	0,28

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	112	110	87
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,05	0,05	0,04

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	1918	5239	7620
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,85	2,35	3,35

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	2239	2195	2166
Lista 2	5	2	2
Lista 3	0	0	1
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	2.244%	2.197%	2.169%
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.245	2.228	2.276
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	99.96%	98.61%	95.30%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			Sí

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	5	6
(b) Total de ingresos a la contrata año t	91	102	140
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	4,90%	4,29%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	5	6
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Ampliación de cobertura de la negociación colectiva	No iniciado
Desarrollar protocolos y circulares que garanticen las políticas de no discriminación, que garanticen el derecho al empleo, trayectorias laborales de calidad y frenar el acoso laboral de personas LGBTIAQ+	No reportado satisfactoriamente
Diálogo Tripartitos para diseño de futura reforma.	Terminado
Promover una política laboral donde la conciliación de vida y trabajo sea parte de lo básico.	Terminado
Revisar aspectos asociados a la precariedad laboral: Duración de la jornada de trabajo y avance a las 40 horas.	Terminado
Revisar interpretación restrictiva realizada por la Dirección del Trabajo para cuotas de género en la directiva sindical y comisión negociadora sindical	No iniciado
Revisar la regulación de la subcontratación	No iniciado
Revisar normas de término de relación laboral en sector privado indemnizaciones por años de servicio o muerte de trabajador o trabajadora.	No iniciado
Compromiso con la Seguridad en el Trabajo (Trabajo decente. Programa pag. 40, 2o parrafo línea 4)	En diseño

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
31	67,54	4,16	99,49%	2.902.065

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

Medidas

Medidas	Resultados
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Acción Estratégica N°1: "Plan de Integración de la perspectiva de género en la Institución, período 2023-2025". Se logra definir de manera simple los ámbitos o líneas prioritarias de trabajo, con las problemáticas detectadas en materia de género, las respectivas acciones de mitigación y su posterior difusión a las personas funcionarias. Se logra generar instancias de discusión (conversatorios), los que tuvieron una alta participación funcionaria, llevándose a cabo en la totalidad de los Deptos. y Oficinas del Nivel Central; y, en cada una de las Direcciones Regionales, en los que se logró indagar sobre la internalización del conocimiento en género, las prácticas institucionales internas y externas que pueden generar sesgos de género, y el cómo el Servicio integra en su quehacer la perspectiva de género. El punto más relevante de esta acción estratégica es que se logra salir de las concepciones de género como un apartado pasando a ser parte integrante de la mirada Institucional. Es decir, se logra establecer la transversalización de género, generándose acciones para hacer frente a las brechas, inequidades o barreras de género detectadas en el Diagnóstico, las que son formalizadas en un Plan de Integración de la perspectiva de género en la Institución, para el período 2024-2025.
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Acción Estratégica N°2: Actualización Manual de Acoso Laboral y Sexual; y su respectiva sensibilización a los/as funcionarios y funcionarias. Se logra actualizar el Manual de Prevención y Procedimiento en materia de maltrato, acoso laboral y sexual, el que se aprobó mediante Resolución Exenta N° 2000.20221.2023 de 18/12/2023. Para su actualización, se consideró el Convenio 190 "sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", generando una mayor profundización en el tratamiento de estos temas en la cultura organizacional y con ello, el resguardo en la protección de los derechos de cada uno/a de las personas funcionarias. En este proceso, se consideró las observaciones y opiniones de la Asesora de Género de Gabinete Director, de Profesional de Unidad Calidad de Vida del Depto. de Inspección, del Servicio Civil y de las Asociaciones de Funcionarios, documento que fue difundido a las personas funcionarias mediante correo de Difusión Interna y en banner "La DT". Las actividades se implementaron en su totalidad. El plan de difusión relevó la situación de las mujeres y disidencias sexuales. Se entregó información que fortalece el posicionamiento de las dirigentas sindicales, entregándoles información relevante para el ejercicio de su rol. Además, de entregar información que visibiliza y otorga herramientas para el ejercicio de derechos a las mujeres y disidencias dentro de las organizaciones de trabajadores/as; como también posicionar a las mujeres en el mundo laboral haciendo difusión de fechas de relevancia mundial, apoyando el quehacer Institucional en el desarrollo y consolidación de la democracia, valorando y reconociendo el respeto y la igualdad de derechos frente a la diferencia. De este modo esta medida ha contribuido a comunicar y hacer patente derechos de trabajadoras y trabajadores, diversidades de género, que no son representados, lo que permite ampliar el conocimiento de las garantías que existen para proteger derechos laborales y fundamentales dentro del ámbito del trabajo, y el ejercicio efectivo de éstos.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Acción Estratégica N°3: Plan de Comunicación Institucional con perspectiva de género, dirigido a nuestros/as usuarios y usuarias. Las actividades se implementaron en su totalidad. El plan de difusión relevó la situación de las mujeres y disidencias sexuales. Se entregó información que fortalece el posicionamiento de las dirigentas sindicales, entregándoles información relevante para el ejercicio de su rol. Además, de entregar información que visibiliza y otorga herramientas para el ejercicio de derechos a las mujeres y disidencias dentro de las organizaciones de trabajadores/as; como también posicionar a las mujeres en el mundo laboral haciendo difusión de fechas de relevancia mundial, apoyando el quehacer Institucional en el desarrollo y consolidación de la democracia, valorando y reconociendo el respeto y la igualdad de derechos frente a la diferencia. De este modo esta medida ha contribuido a comunicar y hacer patente derechos de trabajadoras y trabajadores, diversidades de género, que no son representados, lo que permite ampliar el conocimiento de las garantías que existen para proteger derechos laborales y fundamentales dentro del ámbito del trabajo, y el ejercicio efectivo de éstos.
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Acción Estratégica N°4: Capacitar a un 15 % de Dirigentes y Dirigentas Sindicales, en administración sindical con enfoque de género, respecto del total de dirigentes/as con mandato vigente. Con fecha 30.01.2023 se remitió a las Direcciones Regionales del Trabajo, Oficio Circular N° 2000-13/2023 que establece instrucciones y planificación para la ejecución de las capacitaciones. Estas se realizaron en todas las Direcciones Regionales del Trabajo, abordando los siguientes contenidos: Conceptos básicos de la teoría feminista y el enfoque de género; Género y Trabajo y aspectos que inciden en la Libertad Sindical. Todos ellos, desarrollados con el objeto de propender a la reflexión crítica sobre los contenidos planteados en el ámbito del desarrollo de la labor sindical. Los segmentos a los que se dirigió la capacitación fueron: Dirigentes/as sindicales, Dirigentes/as sindicales nuevos y delegados sindicales, los cuales pertenecen a los tipos de sindicatos: empresa, interempresa, transitorios y de establecimiento. Las dirigentes capacitadas fueron 5181, respecto de un total de 25.995. El logro de esta acción estratégica, es la generación de herramientas específicas para el ejercicio de su rol. Ello las ha potenciado en tanto dirigentas y las ha validado en este rol más allá de su género, contribuyendo en definitiva a la promoción de modelos de relaciones laborales justas, incorporando la perspectiva de género en la protección de los derechos laborales.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Acción Estratégica N°5: Jornadas de transferencia de conocimientos a monitores/as de la línea de Relaciones Laborales, en materia de enfoque de género en la vida y acción sindical.	La acción estratégica fue cumplida en su totalidad. Se efectuaron dos actividades de transferencia de conocimientos a monitores y monitoras de la línea de Relaciones Laborales del país en materia de "Enfoque de Género en las Organizaciones Sindicales", siendo éstas coordinadas de manera directa con las Coordinaciones regionales de Relaciones Laborales y efectuadas mediante plataforma TEAMS y/o presenciales. Con esta actividad estratégica se logra dar cumplimiento al mandato de diligenciar la gestión gubernamental, considerando los lineamientos programáticos que el actual gobierno ha señalado respecto a los cuatro ejes transversales: Feminismo, Trabajo Decente, Descentralización y Transición Socio Ecológica Justa. De esta manera, la actual gestión gubernamental, considera dentro de sus énfasis el enfoque de género y la perspectiva feminista. Es así como para el año 2023, considerando el mandato de fortalecer la posición de las mujeres en todas las instancias de desarrollo de la sociedad y en el contexto de disminuir brechas, que impiden su desenvolvimiento en múltiples esferas, se contempla en la línea de Relaciones Laborales de nuestra Institución la capacitación de dirigentes sindicales, en administración sindical con enfoque de género

Iniciativa	Resultado
Acción Estratégica N°6: Porcentaje de servicios digitales del Portal MiDT que incorporen el lenguaje inclusivo con enfoque de género.	Los trámites y servicios digitales seleccionados del portal MiDT, fueron: Constancia Laboral, Declaración Jurada de licencia médica, declaración jurada de Trabajo pesado, Renuncia Voluntaria Digital, Mi cartola de actuaciones, Aviso de Menor con Diagnóstico TEA (Trastorno del Espectro Autista), Ingresar una solicitud de información, reclamo o sugerencia ante la Dirección del Trabajo (OIRS), Centro de Consultas laborales, Registro de Contrato de Trabajo, Registro de Anexo de Contrato de Trabajo, Registro de Término de Contrato, Registro de contrato de trabajo de niños, niñas o adolescentes, Trabajo a distancia o Teletrabajo, y, Empresa de Servicios Transitorios (EST). La Dirección del Trabajo, en concordancia con su misión institucional "Promover, proteger y garantizar los derechos laborales, implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales" reconoce la importancia de la transversalización del enfoque de género en el cumplimiento de sus funciones y en este contexto, impulsa la incorporación del lenguaje inclusivo para sus trámites.
Constitución de Equipos de Trabajo Temáticos (4) al alero de la mesa de transversalización de la perspectiva feminista.	Comunicaciones, Políticas Internas, PMG y Trabajo, Género y Diversidad. La constitución de estos equipos permitió ordenar, coordinar y sistematizar de mejor manera las amplias temáticas que deben abordarse desde la Mesa de Transversalización de la Perspectiva Feminista (MTPF), interactuando de manera más fluida y sinérgica con los departamentos operativos del Servicio, abocados a las respectivas temáticas, lo que además desemboca en una manera constante y más intensa de permear y transversalizar el enfoque de género en toda la Institución
Implementación de dos salas de lactancia.	Implementación de sala de lactancia en el área de atención de personas usuarias, dependiente de la Dirección Regional Metropolitana Poniente. El objetivo de esta sala es dar una mejor atención a los hijos e hijas de usuarias o usuarios que requieren atención en la Inspección Provincial de Santiago.
Realización de cursos PREVENIR a encargadas de género de la MTPF	La mayoría de las encargadas de género de la institución realizaron uno o más cursos, lo que contribuye en un mayor entendimiento de la temática y una mejor aplicación práctica en el lugar de trabajo, lo que también implica un avance en la transversalización de la perspectiva al interior del Servicio.
Se realizan estudios sobre liderazgos femeninos sindicales, uso del tiempo.	Cuaderno de Investigación N° 65: ¿Más mujeres en las directivas sindicales? Estudio de casos en la región del Biobío. Aporte al Debate N° 43 ¿Mujeres al Poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile. Recientemente (2024) fue lanzado el Cuaderno de Investigación N° 67: Desigualdades de Género en el uso del tiempo en parejas trabajadoras. Naturalización y deliberación reflexiva en la distribución del trabajo no remunerado.

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

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

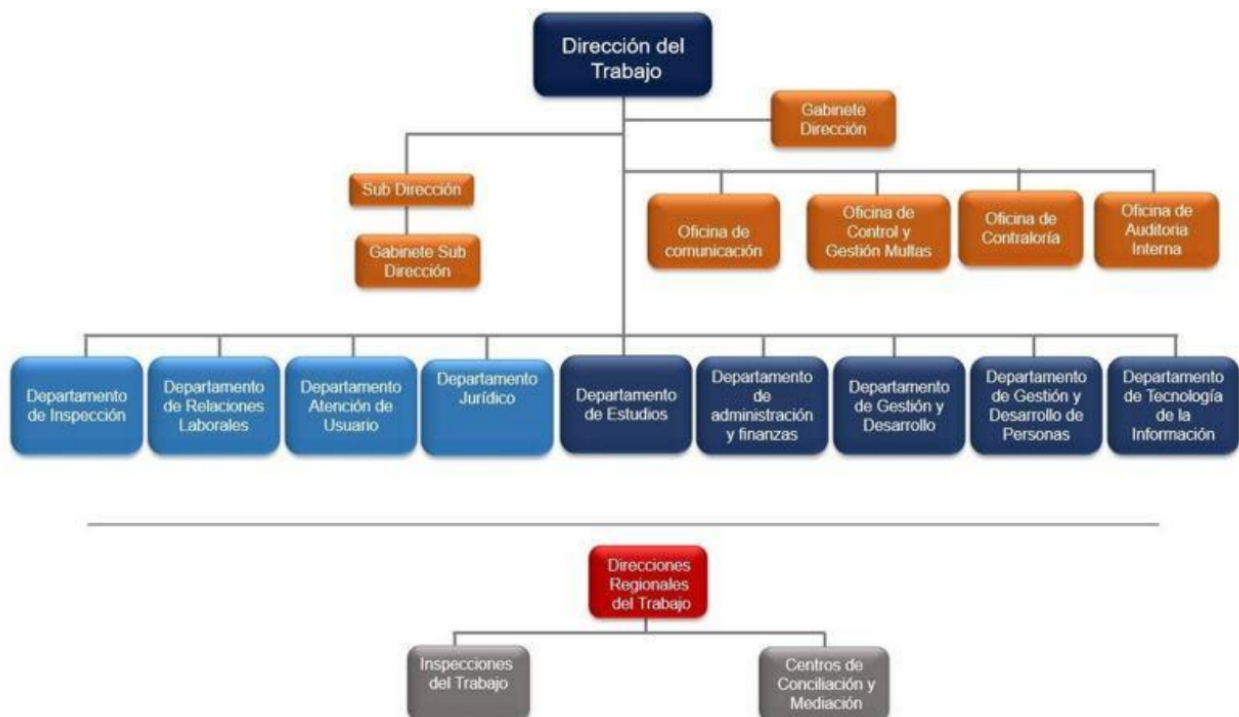
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html

Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
DIRECTOR DEL TRABAJO	PABLO ZENTENO MUÑOZ
SUBDIRECTOR	CRISTIAN UMAÑA BUSTAMANTE
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)	JORGE MELÉNDEZ CORDOVA
JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES (S)	LUIS VILLAZÓN LEON

Cargo	Nombre
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)	NATALIA POZO SANHUEZA
JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS	NATALIE COURATIER MANDRIAIZA
JEFE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS (S)	ALEJANDRO LAYSECA ASTUDILLO
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN	RENÉ CURICHE CAYUMAN
JEFE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	GONZALO TASSARA ODDO
JEFE DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍAS	ELSSY SOBINO GUTIERREZ
JEFA DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	NATALY ASTORGA SALAS
JEFE OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA	JONATHAN LEIVA ESCOBAR
JEFA OFICINA DE CONTRALORÍA (S)	ANDREA ÁLVAREZ VELIZ
JEFE OFICINA DE COMUNICACIONES	GUSTAVO GERBERT MACAYA
JEFE OFICINA CONTROL Y GESTIÓN DE MULTAS	FRANCISCO HUIRCALEO ROMÁN