



Balance de Gestión Integral

Año 2019

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Subsecretaría del Trabajo

Índice

1	Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo	3
2	Resumen Ejecutivo Servicio	6
3	Resultados de la Gestión año 2019	8
	3.1 Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio	
	3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía	
4	Desafíos para el período de Gobierno	17
Anexo 1	Identificación de la Institución	19
Anexo 2	Recursos Humanos	
Anexo 3	Recursos Financieros	
Anexo 4	Indicadores de Desempeño año 2017 - 2019	24
Anexo 5	Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	26
Anexo 6	Evaluaciones	27
Anexo 7	Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2019	28
Anexo 8	Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 - 2022	30
Anexo 9	Resultados en la Implementación de medidas de Género 2018 - 2022	32
Anexo 10	Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019 / Leyes Promulgadas durante 2019	40
Anexo 11	Premios y Reconocimientos	45

1 Presentación Cuenta Pública del Ministro del ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas. Sus ejes principales son la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión, la previsión y la seguridad social, que garanticen los derechos de los trabajadores y que contribuyan al crecimiento del país.

Este Ministerio cuenta con 7.963 funcionarios/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2019 fue de M\$ 7.768.529.320.- y les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró que se aprobaran importantes leyes en la mejora y protección de los derechos de los trabajadores(as), tales como la modificación de las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social; la incorporación en el Código del Trabajo del contrato de los teleoperadores; el establecimiento de medidas de protección a la lactancia materna; el establecimiento de una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores y; la mejora y establecimiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias.

Por otra parte, en virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, mediante el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC) se capacitó a 2.668 personas, entre dirigentes/as sindicales, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas, con un presupuesto total de M\$ 1.024.755. Asimismo, a través del programa Diálogo Social se llevaron a cabo 21 mesas con 35 organizaciones sindicales, con una ejecución de M\$ 222.250. Así como también, el programa Inversión en la Comunidad (Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 88.286.091.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se agregaron nuevos centros al sistema, lo que permitió aumentar la cobertura del catálogo a un 50,3%, compuesto por un total de 942 perfiles. Adicionalmente, se desarrollaron y culminaron ocho proyectos de competencias laborales para el poblamiento del marco de cualificaciones y el desarrollo de rutas formativo-laborales.

La Subsecretaría de Previsión Social, por intermedio de su producto estratégico de educación previsional, implementó el XIII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, mediante el cual se financiaron a 22 proyectos del ámbito de formación y difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.847.382, alcanzando una cobertura de 6.207 beneficiarios directos de los proyectos de formación y de 9.124.057 beneficiarios indirectos de los proyectos de difusión.

La Dirección del Trabajo logró gestionar la conciliación total o parcial de 60.167 solicitudes, correspondiente a un 35% del total de requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, desarrolló un total de 83.220 fiscalizaciones en terreno, que requirió un presupuesto que superó los M\$ 20.000.000. En el ámbito de la capacitación, capacitó a 8.586 personas en materia sindical, de las cuales el 37% fueron mujeres. Y, en materia de atención presencial, el Servicio resolvió los requerimientos de 1.461.748 personas en las Inspecciones del Trabajo a nivel nacional.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, se logró beneficiar a más de 150 mil familias a nivel nacional con la entrega de créditos pignoratícios o préstamos, equivalentes a más de 36 mil millones de

pesos, permitiéndoles a las usuarias y usuarios acceder a un valor del gramo de oro que llegó hasta los \$ 11.500.- en el último trimestre del año.

A través de los productos estratégicos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se entregó cobertura a más de 1 millón y medio de personas a nivel nacional entre los distintos programas de capacitación y de empleo, con una inversión superior a los M\$ 789.000.000.-

El Instituto de Previsión Social, a través de sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles a lo largo del país, efectuó casi 6 millones de atenciones presenciales. En materia de recaudación electrónica y manual, correspondiente a cotizaciones previsionales, obtuvo la suma de MM\$ 129.695, equivalente a 5.486.130 planillas de cotizaciones y aportes de seguridad social. Y mediante la cobranza, logró recaudar MM\$ 8.629, por concepto de deudas previsionales. Respecto al pago de pensiones, como la Pensión Básica Solidaria y el Aporte Previsional Solidario, éstas se efectuaron por un monto total que alcanzó los MM\$ 1.660.000.-

En el ámbito de acción del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron pensiones en régimen por un valor total que superó los M\$ 20.000.000.- Asimismo, el Servicio recibió un total de 24.980 denuncias de accidentes y enfermedades profesionales, de las cuales un 99,3% recibieron su respectiva calificación, en un tiempo promedio de 3,7 días hábiles, mejorando significativamente su tramitación respecto al año anterior.

Respecto a la labor de fiscalización realizada por la Superintendencia de Pensiones a sus organismos regulados (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), fueron ejecutados 43 procesos sancionatorios, con multas que superaron en total las UF 19.000.- Además, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 140.317 consultas recibidas a través de sus canales presenciales, de call center, correo postal y vía web, lo que representó un aumento en las solicitudes respecto al año anterior.

La Superintendencia de Seguridad Social llevó a cabo un total de 1.181 fiscalizaciones a Entidades, de las cuales 551 fueron realizadas desde la Intendencia de Seguridad y Salud Laboral y 630 por la Intendencia de Beneficios Sociales. Por otra parte, las fiscalizaciones realizadas a profesionales médicos culminaron con 89 sanciones, con un monto total que alcanzó las 1.430 UTM. En materia de atención, la Superintendencia emitió más de 94 mil dictámenes, en formato papel y mediante el Procedimiento Administrativo Electrónico-PAE, este último como parte de su proceso de modernización institucional, mejorando radicalmente su proceso de resolución de reclamaciones.

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional financió 202.147 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.655.147 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 11.536.718.- Además, a través de su Red de Salud, atendió un total de 50.790 pacientes. En materia de pensiones, el Servicio pagó un total de 1.271.861 pensiones, equivalentes a MM\$1.060.723.-

Finalmente, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile efectuó un gasto de MM\$ 105.324 en las más de 7 millones de prestaciones de salud otorgadas durante el año. En materia previsional, el Servicio pagó a sus beneficiarios más de 800 mil pensiones, con un presupuesto que superó los MM \$700.000.- Finalmente, otorgó más de 15 mil préstamos de auxilio y médicos, que en total superaron los MM\$ 13.000.-

MARÍA JOSÉ ZALDIVAR LARRAÍN

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Servicio Subsecretaría del Trabajo. Avances de la Gestión 2019

Los logros más relevantes de la Subsecretaría del Trabajo durante el año 2019 fueron:

Durante el año 2019 se logró la aprobación de importantes leyes para la protección de los derechos de los trabajadores/as. Ellas son la Ley N°21.133, que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social, la Ley N°21.142, que incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores, la Ley N°21.155, que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio, la Ley N°21.165, que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores y la Ley N°21.190, que mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias.

En el ámbito del trabajo infantil, mediante el Programa Contra el Trabajo Infantil se implementó el Taller Estratégico “Chile País Pionero de la Alianza 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)”, en conjunto con la Subsecretaría del Interior.

Por otra parte, el programa Diálogo Social permitió que 2.668 trabajadores/dirigentes sindicales fueran capacitados/as mediante la ejecución de 133 proyectos, con una inversión de M\$ 564.703.

También, otro de los productos estratégicos con impacto social es el programa ProEmpleo que, a través de sus dos líneas “Empleos de Emergencia” y “Fomento a la empleabilidad”, benefició a más de 26 mil personas durante el año 2019, con una inversión que alcanzó los M\$ 88.286.091.

Asimismo, en virtud del cumplimiento del objetivo de aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación de perfiles, alineados con las demandas del mercado del trabajo, que se encuentra bajo la responsabilidad de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales-ChileValora, durante el año 2019 se agregaron 3 nuevos centros al sistema, logrando que la cobertura del catálogo alcanzara un 50,3% sobre un total de 942 perfiles. Adicionalmente, se desarrollaron y culminaron 8 nuevos proyectos de competencias laborales para poblamiento de marco de cualificaciones y el desarrollo de rutas formativo-laborales.

Destacan también importantes proyectos de ley ingresados a tramitación, como el proyecto de ley sobre modernización de la franquicia tributaria y modificación de fondos públicos (Boletín 12487-14); el proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín 12618-13); el proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos (Boletín 12826-13) y el proyecto de ley que moderniza la Dirección del Trabajo (Boletín 12827-13). Además, se reactivó la discusión legislativa para el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna y para la mejora de las pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual.

En los ámbitos de las políticas de multilateralidad y participación en organizaciones internacionales, se mantuvo la Vicepresidencia del Grupo “Políticas integradas Educación - Trabajo de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo”, de la Organización de Estados Americanos. Se participó activamente en el Foro Económico APEC, donde incluso se copresidió las reuniones del Grupo de Trabajo “Human Resources Development Working Group HRDWG” y a nivel bilateral, se han desarrollado actividades de cooperación técnica laboral con Perú, Ecuador, Estados Unidos, entre otros. Además, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ingresó formalmente como miembro titular al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, donde se destacó por su desempeño en el Sistema de Control de Normas Internacionales del Trabajo, calificándolo como un referente para los demás Estados.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la Subsecretaría del Trabajo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2019.

2 Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría del Trabajo tiene como misión “generar y liderar políticas públicas que promuevan el Trabajo Decente para todos y todas, asegurando relaciones laborales justas, que permitan avanzar hacia la integración, desarrollo y cohesión social”. Aquello no ha cambiado con el tiempo, a pesar de haber transcurrido más de 60 años desde el DFL N°25 de 1959, que dispuso la creación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus dos Subsecretarías.

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

En lo que ha sido esa línea histórica, la Subsecretaría, fijó como definiciones estratégicas para los años 2019-2020 (formulario A 1), los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

Promover la empleabilidad formal, desarrollando políticas públicas y gestionando programas para la inserción y movilidad laboral, considerando la inclusión de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.

- Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, con políticas de difusión y fiscalización de la normativa aplicable.
- Promover el diálogo social, fortaleciendo la institucionalidad y generando instancias de participación de entidades representativas de empleadores y trabajadores, con miras a la generación de políticas públicas que impulsen un mercado laboral más inclusivo y formalizado.
- Fortalecer la institucionalidad, adecuando la normativa orgánica y funcional, y de sus instituciones a fin de cumplir con objetivos estratégicos ministeriales.

Para el adecuado desarrollo e implementación de dichos objetivos, durante el año 2019 se trabajó arduamente en la implementación de políticas y programas a través de sus productos estratégicos, específicamente en tres de ellos. El primero, denominado ProEmpleo, se encarga de implementar “políticas y programas de empleo y empleabilidad”, a través de dos líneas de trabajo: Empleos de emergencia y Fomento a la empleabilidad, mediante capacitación e inserción laboral para personas cesantes y en situación de vulnerabilidad. Para lo anterior, se articulan y supervisan las políticas y programas de empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables del país y otorgar una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia.

El segundo de los referidos productos busca la “coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical”, cuya materialización está a cargo del Departamento de Diálogo Social, quien lleva adelante acciones de fortalecimiento de relaciones sindicales, ya sea mediante la preparación y capacitación de líderes sindicales, como en proyectos donde se generen espacios de diálogo social entre empleadores y trabajadores.

Finalmente, el tercer producto estratégico se refiere a la implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil, Protección del Adolescente Trabajador e implementación del Observatorio de Trabajo Infantil, cuyo objetivo es que Chile sea el primer país de América Latina en erradicar el trabajo infantil, rompiendo el círculo vicioso de la pobreza, e incorporando la temática del trabajo infantil en programas y proyectos sociales.

El presupuesto total de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2019 fue de M\$106.538.472. En dicho presupuesto, se incluye el Programa 01 (Subsecretaría del Trabajo), con un presupuesto de M\$12.767.537 y el Programa 03 (ProEmpleo), cuyo presupuesto fue de M\$93.770.935.

El Programa 01 incluye M\$1.800.196 transferidos a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), su función principal, es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un

título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”. Dichos recursos se entregan en virtud de la suscripción de un convenio de desempeño anual, por tanto, esta Comisión no representa un Producto Estratégico y sus trabajadores/as no se consideran parte de la dotación efectiva de esta Subsecretaría.

Con respecto a la dotación efectiva, a diciembre del año 2019, fue de 163 funcionarios/as (25 de planta y 138 a contrata). A ellos se suman 81 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 244 personas. Dentro de este personal se incluye a los funcionarios/as de las 17 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

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

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

Los invitamos a revisar este Balance, donde podrán conocer todas las materias que forman parte del giro de la Subsecretaría como también los avances y logros en su gestión durante el año 2019.

3 Resultados de la Gestión año 2019

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

En el año 2019, la Subsecretaría del Trabajo logró importantes avances en materia legislativa, aprobando e ingresando a tramitación una serie de iniciativas legales que avanzan en forma sustantiva en la mejora y protección de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, se aprobaron:

- Ley N°21.133, que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.
- Ley N°21.142, que incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores.
- Ley N°21.155, que establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio. La ley agregó al inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, a continuación de la expresión "sexo,", la frase: "maternidad, lactancia materna, amamantamiento", entre otros temas.
- Ley N°21.165, que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.
- Ley N°21.190, que mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias.

En cuanto a proyectos de ley ingresados a tramitación, destacan el proyecto de ley sobre modernización de la franquicia tributaria y modificación de fondos públicos (Boletín 12487-14); proyecto de ley sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (Boletín 12618-13); proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos (Boletín 12826-13) y el proyecto de ley que moderniza la Dirección del Trabajo (Boletín 12827-13).

Además, durante el año 2019 se reactivó la discusión legislativa sobre el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario (Boletín 12026-13) y sobre el proyecto de ley que mejora pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crea nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, crea un subsidio y seguro de dependencia, e introduce modificaciones en los cuerpos legales que indica (Boletín 12212-13).

En materia de Dialogo Social y el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, durante el 2019, se llevaron a cabo un total de 29 Escuelas de Formación Sindical, beneficiando a 2.668 dirigentes sindicales y/o trabajadores a lo largo del país. Además, se realizaron 14 capacitaciones orientadas a las pequeñas y medianas empresas, beneficiando a 520 personas y 15 cursos de especialización dirigidos a profundizar algunas de las temáticas tratadas en las escuelas, con la participación de 1.092 beneficiarios/as.

Respecto a los programas de Empleo, se implementó un Plan de Egreso para los/as trabajadores/as del Programa de Inversión en la Comunidad de las regiones de Ñuble y Biobío, que consideró un bono complementario a la pensión o un bono de incentivo al retiro, beneficiando a 1.932 personas.

En materia de Erradicación de Trabajo Infantil, se destaca la implementación del "Taller Estratégico "Chile País Pionero de la Alianza 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en conjunto con la Subsecretaría del Interior, con el objeto de ejecutar acciones que promuevan la erradicación del trabajo infantil al año 2025.

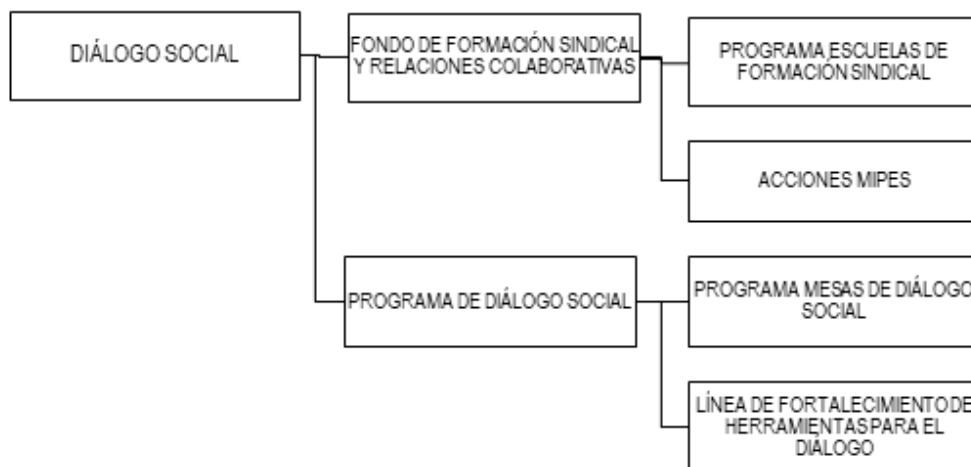
En el ámbito internacional, nuestro Ministerio ingresó formalmente como miembro titular al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. Dicha Organización, cabe manifestar, destacó a este Ministerio por su desempeño en el Sistema de Control de Normas Internacionales del Trabajo, calificándolo como un referente para los demás Estados.

En el ámbito multilateral regional, mantuvo la Vice Presidencia del Grupo 1: "Políticas integradas Educación - Trabajo de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo", de la Organización de Estados Americanos. En conjunto con esta Organización, además, realizó el taller regional "Competencias del futuro: contribuciones de los Ministerios de Educación y Trabajo". También, ofició como coordinador del Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico, liderando importantes compromisos laborales adoptados en el foro, especialmente en materia de certificación de competencias laborales.

En el ámbito económico internacional, el Ministerio participó activamente en el Foro Económico APEC, donde incluso copresidió las reuniones del Grupo de Trabajo "Human Resources Development Working Group HRDWG" y sus subgrupos. Finalmente, a nivel bilateral, se han desarrollado actividades de cooperación técnica laboral con Perú, Ecuador, Estados Unidos, entre otros.

Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

I. DIÁLOGO SOCIAL



Considerando que uno de los desafíos del Programa de Gobierno es modificar el actual sistema de relaciones laborales, el producto estratégico Coordinación y Ejecución de los Programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, de la Subsecretaría del Trabajo busca diseñar, implementar, articular, ejecutar y supervisar acciones específicas que contribuyan a la construcción de relaciones laborales modernas, equitativas y justas, al alero de los principios que inspiran el Diálogo Social.

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

A partir de la implementación de la Ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, se conforma el Consejo Superior Laboral (CSL), un organismo tripartito compuesto por representantes del Gobierno, de empleadores y de trabajadores, que tiene como misión colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de política pública, destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

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

Los principales resultados del Fondo durante el año 2019 son los siguientes:

Se capacitó a un total de 2.668 personas, correspondientes a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. De éstos:

- 1.056 corresponden a las 29 escuelas desarrolladas en el contexto del programa "Escuela de Formación Sindical 2019" (Líneas Líderes Sindicales y Mujeres Líderes) con una inversión total de M\$564.703.

- 520 beneficiarios/as corresponden a trabajadores/empleadores MIPES, capacitados en los 14 proyectos ejecutados, con una inversión de M\$ 152.351.
- 1.092 beneficiarios/as corresponden a dirigentes sindicales, líderes y/o trabajadores/as, asistentes a 15 cursos de especialización (Curso de Especialización Líderes Sindicales y Cursos de Especialización Mujeres Líderes), con una inversión presupuestaria de M\$307.700.

En total se ejecutaron M\$1.024.755, llegando a 2.668 beneficiarios/as dentro del territorio Nacional.

1.2. Programa Diálogo Social

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

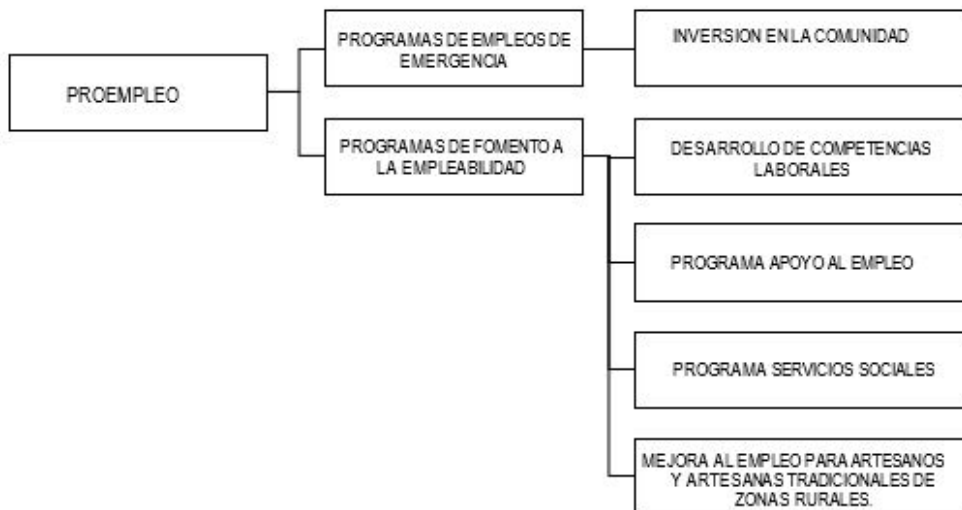
Durante el año 2019, se realizaron 21 Mesas de Diálogo Social, participando un total de 35 organizaciones sindicales, en 8 regiones del país, con una ejecución de M\$222.250.

A su vez se realizaron 8 proyectos de “Cursos de Especialización” dirigidos a dirigentes sindicales. Cada uno de los proyectos incluye la realización de 5 cursos: “Salud y seguridad en el trabajo”, “Negociación Colectiva”, “Jornadas y Descansos”, “Habilidades Directivas para el Diálogo” y “Derecho a la Información”, beneficiando a 582 dirigentes sindicales, con una ejecución presupuestaria de M\$ 155.600.

En cuanto a recuperación de historia sindical, se terminó la ejecución de los proyectos adjudicados el 2018. Tanto de para la recuperación de historia del Sindicato Trabajadores Independientes Pirquineros de la Provincia de Copiapó (con 418 afiliados), como para la línea feminizados: del Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casas Particulares (con 500 mujeres afiliadas). En octubre del 2019, se llamó a licitación pública (630-26-LE19) para la realización de un estudio cualitativo de investigación social, producción de documental, libro y librito para recuperación de la historia sindical de la federación nacional de sindicatos de trabajadores de empresas e interempresas de servicios, de aseo, jardines, ornatos y rellenos sanitarios de Chile (FENASINAJ). Esta licitación fue revocada mediante Resolución Exenta N°1196 del 10 de diciembre 2019, debido a la compleja situación que estaba viviendo el país (estallido social), por lo que se decidió replantear la ejecución de este programa.

En total se ejecutaron un total de 29 proyectos, con un presupuesto de M\$377.850, beneficiando a 280 organizaciones sindicales, dentro del territorio Nacional.

II. PROEMPLEO



La ejecución presupuestaria de los programas de ProEmpleo en el año 2019 fue de un 99,5%, equivalente a M\$88.286.091.

A continuación, se presenta un detalle en la ejecución de cada uno de los programas en el año 2019:

2.1. Empleos de Emergencia

a) Programa Inversión en la Comunidad

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

Mediante la línea de convenios, la Subsecretaría del Trabajo encomendó al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) la administración del Programa el primer semestre del año en las regiones: Arica y Parinacota, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, mientras que a través de la línea de transferencia directa de recursos, la Subsecretaría del Trabajo realizó transferencias a las Intendencias de Arica y Parinacota, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos para financiar la ejecución de este Programa.

En el año 2019, el programa Inversión en la Comunidad tuvo una ejecución de M\$82.005.813, alcanzando un 99,9% de ejecución, y con la cobertura efectiva alcanzó los 21.725 beneficiarios/as, de los cuales el 85,1% corresponde a mujeres.

2.2. Fomento a la Empleabilidad

a) Desarrollo de Competencias Laborales Mujeres Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario

Este programa busca que las mujeres pertenecientes a los sistemas de protección social Seguridades y Oportunidades y Chile Solidario, desarrollen competencias laborales para desempeñarse en el mundo del trabajo dependiente o por cuenta propia.

Es ejecutado por la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) y en el año 2019 se implementó en 15 regiones del país, las cuales son: Arica y Parinacota, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes.

Durante el 2019, la definición de oficios y regiones a desarrollar del programa, responden en gran medida a un análisis coordinado con actores territoriales, quienes forman parte de los Comité Técnico Nacional y Comité Técnico Regional, en donde se definen oficios respecto de la oferta y demanda de nichos o puestos laborales, ya sea en el área dependiente o independiente.

El monto asignado por Ley de Presupuestos del Sector Público 2019 al Programa, ascendió a M\$340.529, con una cobertura a diciembre de 737 beneficiarias a nivel nacional.

b) Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario

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

Es ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) y durante el 2019 se desarrolló en 9 regiones del país: Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

El monto asignado por Ley de Presupuestos al Programa ascendió a M\$1.916.863, para que la Corporación financie la ejecución correspondiente al año 2019, con una cobertura efectiva de 1.780 beneficiarios/as, de los cuales 1.675 son mujeres, lo que corresponde al 94,1% de participantes a nivel nacional.

c) Programa Servicios Sociales

• Línea Subsecretaría de Trabajo

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

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos al Programa para el año 2019, ascendieron a un monto de M\$2.298.711. Mediante Resolución Exenta N°289 del 7 de marzo de 2019 y N°745 de 12 de junio de 2019, se adjudicó un monto total correspondiente a M\$2.108.014, distribuidos en 15 proyectos a 7 regiones del país, una cobertura efectiva de 876 personas, de los cuales el 53,2% fueron mujeres. Cabe destacar que se ejecutó un Proyecto que atendió a 80 hombres infractores de Ley que se encontraban cumpliendo condena en el sistema cerrado, desempleados, mayores de 18 años, cuyo objetivo fue favorecer su integración socio-laboral; además de un Proyecto dirigido a 60 personas desempleadas, mayores de 18 años y con discapacidad cognitiva, para que fueran capacitadas e insertas en el mercado laboral, ambos ejecutados en la Región Metropolitana.

• Línea Ministerio de Desarrollo Social - Subsecretaría de Trabajo.

La implementación de esta línea se enmarca en el Convenio entre el Ministerio de Desarrollo Social y la Subsecretaría del Trabajo, cuyo objeto es la ejecución de programas de empleabilidad, entre ellos el Programa Servicios Sociales. Dicho convenio fue aprobado mediante Decreto Supremo N°13 del Ministerio de Desarrollo Social, y tomado Razón por la Contraloría General de la República con fecha 12 de mayo de 2016 y sus modificaciones.

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos al Programa para el año 2019, ascendieron a un monto de M\$2.090.045. Mediante Resolución Exenta N°681 de junio de 2019, se adjudicó un monto total correspondiente a M\$1.862.847 para la ejecución de 13 proyectos en 7 regiones del país, una cobertura efectiva de 819 personas, de los cuales el 87,7% fueron mujeres.

El presupuesto final del Programa Servicios Sociales en el año 2019, en ambas líneas ascendió a M\$4.198.339.

d) Mejora al Empleo para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales

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

El programa durante el año 2019 ejecutó un total de 14 diagnósticos en distintas zonas del país, y a grupos de artesanos/as, evaluando la pertinencia de ejecución del proyecto, e identificando en cada uno de ellos las principales problemáticas desde el punto de vista de la comercialización de sus productos en canales formales y apuntando a la estabilidad de sus ingresos. Con estos antecedentes, se diseñaron 13 grupos de capacitación, que permitieron beneficiar a 202 artesanos/as, con un presupuesto de M\$190.417.

Al finalizar el programa, de los 200 de los/as artesanos/as egresados, 163 fueron insertos en diferentes plataformas comerciales.

III. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Esta Subsecretaría debe impulsar medidas que promuevan, protejan y garanticen los derechos de niños, niñas y adolescentes que se encuentran insertos en el mercado laboral, ya sea de manera formal o informal para responder a los Tratados Internacionales que asume Chile en materia de protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA).

Para llevar a cabo lo señalado anteriormente, tiene a cargo la coordinación de acciones relacionadas a la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil, y la generación de medidas que garanticen la protección del adolescente trabajador.

En cumplimiento con el compromiso adquirido de ser País Pionero en la erradicación del trabajo infantil, lideró en marzo del 2019 el *Taller Estratégico: Chile País Pionero de la Alianza 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*, la cual tuvo por objetivo avanzar y profundizar las prioridades nacionales para el cumplimiento de la meta a través de la suscripción de una Hoja de Ruta al 2021, en coordinación con la

Subsecretaría del Interior, para ejecutar acciones que promuevan la erradicación del trabajo forzoso, el fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y poner fin al trabajo infantil en todas sus formas al 2025.

En este contexto se han desarrollado diversas acciones durante el año 2019, entre las que destacan:

- **Presentación Proyecto de ley en materia de contratación de personas menores de 18 años:** En el marco del Proyecto de Ley de Modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión (BOLETÍN N°12.618-13), el Ministerio del Trabajo y Previsión Social presentó las modificaciones al Artículo 13 del Código del Trabajo en relación a la contratación de personas menores de 18 años. Estas modificaciones se encuentran en torno a: i) Actualización conceptual: En virtud de la actualización del lenguaje basado en la visión de los niños y niñas como sujetos de derechos, se cambia el concepto "MENORES" por el de "NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES". Además, define e incorpora conceptos de "mayor de edad", "Adolescente", "niño y niña", "trabajo peligroso" y "trabajo ligero"; ii) Multas: Se amplían casos en los cuales se vulnera la ley que serán objeto de multas. Junto con ello se aumentan valores de las multas; iii) Disminución de la jornada laboral máxima de un adolescente entre 15 y 17 años: de 8 a 6 horas diarias; iv) Establece expresamente la imposibilidad de que el adolescente entre 15 y 17 años realice horas extras; y v) Aumento en la multa por falta de examen de aptitud en trabajos mineros para personas menores de 22 años.
- **Campaña Nacional #ChileSinTrabajoInfantil:** En el marco de la Conmemoración del Día Mundial contra el trabajo infantil la Subsecretaría junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Fundación Telefónica, Corporación Opción y la Red de Empresas Unidas por la Infancia –UPPI, se lanzó la campaña #ChileSinTrabajoInfantil, la cual consistió en la realización de una serie de actividades durante el mes de junio, que tenían por objetivo concientizar y sensibilizar sobre la problemática desde distintas perspectivas. Así, en el marco de la campaña se realizaron: seminarios, capacitaciones a profesionales, profesores/as, NNA, entre otras. La campaña finalizó con la ceremonia de entrega de reconocimientos a distintas instituciones y a personalidades que han contribuido durante los últimos años a la prevención y erradicación del trabajo infantil en Chile.
- **EANNA2020:** Bajo el liderazgo técnico de la Subsecretaría de Evaluación Social, la Subsecretaría participó activamente en la Mesa Técnica de la Encuesta Nacional de Actividades de Niños, Niñas y Adolescente EANNA 2021. Cabe mencionar que, debido al aplazamiento de la ejecución de la encuesta CASEN 2019, se aplazó la ejecución de la encuesta retrasándola para el año 2021.
- **Resultados nacionales del Índice de Vulnerabilidad al Trabajo Infantil:** Se implementó el Índice de Vulnerabilidad al Trabajo Infantil en Chile, herramienta estadística creada por OIT y CEPAL que tiene por objetivo el identificar los territorios más vulnerables al trabajo infantil y definir en qué comunas concentrar los esfuerzos preventivos, enmarcados en la actual política pública para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador.
- **Suscripción de los primeros Convenios de Colaboración con Universidades:** Con el objetivo de fortalecer la producción de información en torno a la problemática del trabajo infantil, se suscribieron los primeros Convenios de Colaboración con universidades. En Santiago se suscribió convenio con la Universidad Andrés Bello y en la Región del Biobío con la Universidad Santo Tomás.
- **Ejecución de la Política Pública en materia de trabajo infantil:** se coordinó la ejecución de la "Creer Felices": Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025 (Estrategia Nacional), política pública que tiene como objetivo que los NNA crezcan seguros, estudien y se desarrollen de manera plena y, en el caso de aquellos adolescentes que deben trabajar, lo hagan bajo las condiciones que se señala en la normativa legal, excluyendo cualquier tipo de vulneración de derechos, retraso en el sistema escolar o menoscabo psicosocial. La Estrategia Nacional es implementada a nivel local a través de las Secretarías Regionales Ministeriales y sus respectivo Comités Regionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador, a través de la ejecución de planes bianuales llamado "Planes Operativos". Durante el año 2019 comenzó la ejecución de la tercera fase de los Planes Operativos Regionales correspondiente al bienio 2019-2020. En este contexto, durante el año 2019 las regiones realizaron 168 actividades en el marco de la ejecución de los Planes Operativos Regionales.

IV. CHILEVALORA

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es una política pública establecida mediante la Ley N°20.267 del año 2008. Se crea así la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, servicio público, funcionalmente descentralizado, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal es "el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que

hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la Ley N°18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

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

En el ámbito de los avances de Proyectos de Competencias laborales, durante el 2019 se incorporaron 3 centros al sistema, logrando que la cobertura del catálogo alcanzara un 50,3% sobre un total de 942 perfiles, en cuanto al Catálogo Nacional de Competencias laborales, a diciembre de 2019 estaba compuesto por 942 perfiles, presentes en 21 sectores y 50 subsectores.

Adicionalmente, se desarrollaron y culminaron 8 nuevos proyectos de competencias laborales para poblamiento de marco de cualificaciones y el desarrollo de rutas formativo-laborales, en los que se levantaron y/o actualizaron estándares en Instalaciones Eléctricas de Gasfitería y Climatización, Electricidad, Energías renovables no convencionales, Municipal, Petróleo y Gas Natural, Transporte terrestre (Transporte público de pasajeros metropolitano), Transporte Terrestre (Carga y Pasajeros Regional), Transporte Terrestre Ferroviario, Suministro de Agua, y Servicio de Asistencia Social, esto significó que se formularon 14 nuevas rutas formativo-laborales, acumulando un total de 136 rutas en 17 de los 21 sectores y 35 de los 49 subsectores, entregando a SENCE 36 planes formativos durante el año 2019 con lo que el número de éstos levantados por ChileValora totalizó en 667.

En el ámbito de Centros, Articulación con TP y la Capacitación, en el año 2019 ChileValora continua su participación en la mesa técnica del MINEDUC para el diseño e implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Este trabajo permite integrar los productos de ChileValora (perfiles, planes formativos y rutas formativo-laborales) además de contribuir en el diseño e implementación de la hoja de ruta del marco de cualificaciones TP.

También, participó de las mesas técnicas dirigidas por el área de Capital Humano del Ministerio de Energía y de la Subsecretaría de Turismo las cuales están a cargo del poblamiento del MCTP en dichos sectores, y también colabora con la OTIC de la Cámara Chilena de la Construcción, quien es la entidad responsable de la construcción del Marco de cualificaciones del sector.

En el mismo ámbito hemos sido invitados por la (UCE) Unidad de Currículum y Evaluación del MINEDUC para el levantamiento de un Piloto de actualización de las bases curriculares y programas de estudios de la Enseñanza Media TP, utilizando como insumo, entre otros, los perfiles ocupacionales de ChileValora del Sector Minero, donde a la vez los mismos perfiles han sido levantados con lógica del MCTP.

En la Articulación con la Formación Técnico Profesional a través del apoyo en la aplicación del “Modelo de Articulación con la Formación Técnica”, en septiembre de 2019, 30 estudiantes del CFT de la Universidad de Valparaíso, de la carrera del Sector Transporte y Logística, obtienen su certificado de competencias laborales en perfiles de Recepcionista y Despachador de Productos, permitiendo de esta forma materializar un nivel del modelo de articulación propuesto por ChileValora.

También en el 2019, vemos nuevos resultados de nuestro modelo de articulación, que fue desarrollado con un CFT estatal, donde el objetivo de difundir el sistema y el uso de los productos de ChileValora como insumo relevante en la construcción de los diseños curriculares de las carreras técnicas de nivel superior, se ve coronado con los primeros titulados de un CFT Estatal bajo la ley 20.910. El CFT de la Región de Los Lagos, asumió la responsabilidad de construir su oferta curricular considerando los insumos provistos por ChileValora para las carreras de TNS en Montaje Industrial e incorporó a 21 estudiantes que contaban con un certificado de competencias de ChileValora definido en la oferta curricular de esta carrera. 17 de estos estudiantes recibieron el título de Técnico Nivel Superior en Montaje Industrial en el mes de diciembre de 2019. A ellos se agregan 3 nuevas carreras que ya están diseñadas y reconocerán certificados de ChileValora, que son: TNS en Mantenimiento Industrial, TNS en Operaciones Logísticas y TNS en Edificación.

En materia de convenios, el 2019 se firmaron 5 nuevos convenios de colaboración con Instituciones de Educación superior, terminando el año con un total de 18 de los cuales 7 convenios son con Centros de Formación Técnica Estatales.

A ello se agrega el convenio con Worldskills Chile, cuyo foco es promover el intercambio de buenas prácticas, ideas y experiencias; además de, difundir información sobre temas relacionados con la definición, evaluación y logro de competencias de clase mundial.

Finalmente, durante el 2019, existió un incremento de la oferta de capacitación en base a perfiles ocupacionales de ChileValora mediante el trabajo colaborativo con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), permitiendo generar una mejor alternativa que atribuye mayor pertinencia a la oferta de capacitación.

En el ámbito de relaciones Institucionales y Comunicaciones, el Directorio resolvió focalizar el trabajo en 7 sectores productivos y 1 transversal, mediante acuerdo N° 786 de la Centésima Décima Sesión Ordinaria, del 28 de agosto de 2019. Los Sectores son: Comercio, Construcción, Energía, Turismo, Minería, Manufactura y Transporte y Logística.

Se diseñó un modelo de fortalecimiento de los Organismos Sectoriales, con el fin de otorgarles un rol más estratégico en materia de capital humano, respecto a sus instancias de funcionamiento y los distintos temas asociados, tales como: poblamiento del marco de cualificaciones; estudios de capital humano; catálogo de competencias; agrupar los OSCL en macro sectores productivos y fortalecer su representatividad a nivel de integrantes y gestionó su funcionamiento en torno a la realidad de cada sector.

Adicionalmente, se trabajó en desarrollar proyectos de certificación a poblaciones específicas, tales como: Discapacitados Fuerzas Armadas Migrantes, mujeres, privados de libertad, jóvenes (Proyecto SOFOFA Protagonistas) y Recicladores.

Además, se lideró el trabajo para avanzar en la Homologación de Competencias, en el marco de la declaración firmada el 6 de julio de 2019, en Lima, Perú, por los presidentes de Chile, Colombia, Perú y México en la XIV Cumbre de la Alianza del Pacífico, en la que se nos instruyó a realizar un informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permita homologar los sistemas de certificación de los países miembros de la Alianza.

En materia comunicacional, se diseñó y ejecutó una campaña de prensa, enfocada en posicionar contenidos de valor para la institución, para lo cual se contrataron espacios para publireportajes y columnas en los 10 diarios de mayor lectoría regional, en un diario nacional (El Mercurio (1 especializado (Diario Financiero) y espacios para instalar columnas en los portales de El Mostrador, Cooperativa y Publimetro. Adicionalmente, publicaciones en medios digitales.

Además, se desarrollaron 4 videos tutoriales de carácter didáctico que explican los productos o características del sistema, que faciliten su uso y comprensión, como una el diseño de una plataforma informática que facilita el acceso al certificado por parte de los trabajadores.

En el marco de las acciones de Participación Ciudadana fuimos a 21 Gobiernos en Terreno, liderados por distintas gobernaciones o instituciones públicas, a través de nuestros canales de Atención Ciudadana, realizamos 3.220 atenciones.

En el ámbito de Estudios y Prospección del mercado laboral, cabe señalar que, los mercados laborales están sometidos a fuertes procesos de cambio que afectan el empleo y las habilidades que se requieren para ejercerlos. A los factores documentados por la economía convencional, se suman hoy nuevos, tales como el cambio climático, las olas migratorias o la revolución 4.0. A diferencia de la mayoría de los países de la OCDE, Chile requiere fortalecer la institucionalidad pública orientada a la prospección del Mercado Laboral. En abril del año 2019 ChileValora recibió el mandato del Ministerio del Trabajo de coordinar los esfuerzos gubernamentales en esta materia. Su implementación, se efectuará por medio de una plataforma online abierta a la ciudadanía, que dispondrá información actualizada del mercado del trabajo en Chile.

Esta plataforma denominada Destino Empleo, cuenta con colaboración técnica y financiera de Fundación Telefónica, BID y BID LAB hasta el 2021. En ella se dispondrá de información sobre demanda de puestos de trabajo y habilidades más requeridas a nivel sectorial y regional, en una primera etapa. La información que dispondrá esta plataforma a nivel nacional y regional será: Ocupados por sector (desagregado a 4 dígitos) y su evolución en los últimos 12 meses; Ocupados con contrato indefinido por sector; Ocupados por ocupación (las 90 más relevantes desde el punto de vista del empleo); Ocupaciones más demandas en los últimos tres meses a nivel nacional y Habilidades asociadas a las ocupaciones tecnológicas más demandas en los últimos tres meses a nivel nacional, siendo las principales fuentes de información: Información administrativa del Seguro de Cesantía; Encuestas de empleo y estudios sectoriales de capital humano y Análisis de vacantes de empleo en Bolsas electrónicas, mediante algoritmos de inteligencias artificial.

V. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

En el marco del fortalecimiento de la participación ciudadana en la gestión pública, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha promovido instancias para potenciar la participación generando más vínculos entre la ciudadanía y el quehacer de la institución.

Es así como, durante el año 2019, se han realizado acciones para fortalecer de los mecanismos de participación ciudadana establecidos en la ley N°20.500 del año 2011.

Al efecto, el Ministerio del Trabajo ha ejecutado las siguientes acciones:

- **Acceso a la información relevante:** en octubre de 2019, se llevó a cabo una feria ciudadana en donde nuestros servicios relacionados hicieron entrega de información relevante a la ciudadanía. Dicha información radicaba en dar a conocer a sus destinatarios una descripción detallada del servicio, su funcionamiento, beneficios y contacto. Asimismo, y conforme a las prestaciones de cada uno de ellos, se lograron resolver inquietudes de más de 900 personas.
- **Consulta ciudadana:** Durante el año 2019 este mecanismo se desarrolló con relación a la Cuenta Pública Participativa gestión 2018, disponiendo a la ciudadanía de un formulario web en los sitios del MINTRAB y sus subsecretarías y entregando a su vez la consulta en papel a los participantes de la actividad realizada en la Región de Coquimbo. La finalización de la consulta fue el día 30 de mayo del año 2019 y su informe de resultados y respuesta fue publicado el día 17 de junio del mismo año conforme a los plazos establecidos.
- **Consejos de la Sociedad Civil (COSOC):** Los Consejos de la Sociedad Civil, han sido para al MINTRAB el centro del desarrollo de la participación ciudadana. El año 2019, fue realizada la segunda versión del encuentro de COSOC organizado por la Subsecretaría de Previsión Social, donde asistieron más de 50 consejeros de los servicios relacionados. La actividad tuvo por objeto difundir el sitio web del Consejo de la Sociedad Civil para la seguridad social de la Subsecretaría de Previsión Social y profundizar sobre los contenidos de la ley N°20.500. La instancia se llevó a cabo con el apoyo del Observatorio de la Participación Ciudadana y No Discriminación Del Ministerio Secretaría General de Gobierno, representantes de la Asociación de Consejos de la Sociedad Civil y los encargados de participación ciudadana de los servicios relacionados del ministerio. Respecto de este mecanismo, es muy relevante mencionar que el año 2019 el premio del Ministerio Secretaría General de Gobierno al mejor Consejo de la Sociedad Civil fue entregado al Instituto de Previsión Social, IPS, servicio relacionado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de la Subsecretaría de Previsión Social.
- **Cuenta pública participativa:** la Cuenta Pública Participativa 2019 gestión 2018, fue realizada en el mes de mayo en la Región de Coquimbo, donde se aplicó el mecanismo de participación consulta ciudadana, instancia en que el Ministro, el Subsecretario del Trabajo y la Subsecretaria de Previsión Social respondieron varias consultas en la actividad participativa. Las demás consultas fueron publicadas mediante los sitios web institucionales y enviadas a cada correo electrónico de quienes realizaron observaciones, preguntas y sugerencias dentro del plazo establecido.

4 Desafíos para el período de Gobierno 2020 - 2022

4.1. Programa de Gobierno y otros aspectos relevantes para el Jefe de Servicio.

“Nuestro foco y desafíos como Ministerio del Trabajo y Previsión Social están orientados a mejorar la creación de más y mejores empleos. Esta tarea nos exige desarrollar y establecer políticas públicas que ayuden la generación de puestos de trabajo de calidad, digno, estable, seguro e inclusivo, con la finalidad de mejorar la vida de los trabajadores y sus familias.

Es por ello que uno de nuestros objetivos principales es el fomento de políticas públicas que favorezcan la calidad de vida, entendiendo por tal, iniciativas que favorezcan o ayuden en la conciliación entre la vida laboral y familiar. Para cumplir este objetivo como Gobierno y Ministerio hemos ya impulsado nuevas leyes que modernicen y mejoren la calidad del trabajo. Entre estas nuevas leyes destacan el proyecto de ley que regula el trabajo a distancia y el proyecto de Sala Cuna Universal, normas que favorecen la corresponsabilidad y la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Junto con estos proyectos, presentaremos durante el año 2019 una nutrida y sólida agenda de modernización laboral, que mejorará el trabajo y generará más oportunidades de un trabajo digno y de calidad para los chilenos.

Otro de los grandes desafíos es trabajar fuertemente en mejorar nuestro sistema de capacitación, con una formación para el empleo enfocada en sus efectos, es decir, que la capacitación tenga un impacto directo en la empleabilidad, la mejora de las remuneraciones de los trabajadores, además de mejorar las posibilidades de empleo a los trabajadores e impulsar la productividad del país.

En este mismo ámbito, pondremos especial énfasis en los empleos del futuro, con foco en la formación en las destrezas, competencias y habilidades que el mercado laboral requiere hoy y que nos permitan además prepararnos para las exigencias de los empleos del futuro, con especial énfasis en aquellas del área de la tecnología, las ciencias y la informática. Para ello hemos presentado recientemente un proyecto de ley de modernización al SENCE, el que se refuerza con una serie de medidas administrativas que hemos implementado desde el principio del gobierno, las que, en conjunto, tendrán un impacto en mejorar la capacitación y las competencias de nuestra fuerza laboral.

Todo esto se materializará a través de las importantes reformas legales enunciadas y de una decidida agenda en terreno del Ministerio del Trabajo y sus autoridades”.

4.2. Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la ciudadanía.

A continuación, se presentan los desafíos para el año 2020, para cada producto estratégico.

4.2.1. Administración de los Programas de ProEmpleo

Para este Programa, los desafíos están detallados en los siguientes puntos:

- Continuar con el plan de egreso del Programa Inversión en la Comunidad, ejecutado durante 2019 en las regiones del Ñuble y Biobío, producto del Protocolo de Acuerdo del 11/07/2019, firmado por dirigentes sindicales, autoridades regionales y nacionales, que crea 2 líneas de egreso: Bono Complementario a la Pensión y Bono de Incentivo al Retiro.
- Continuidad a un cofinanciamiento local del Programa Inversión en la Comunidad, el cual está enmarcado en los recursos colocados por el Tesoro Público, potenciando con los recursos del Gobierno Regional (GORE) aportados a la ejecución del programa en las distintas regiones.
- Seguimiento a la permanencia en puestos de trabajo a los/as beneficiarios/as del Programa Servicios Sociales, según estudio realizado a la ejecución 2018, se observa que un tercio de los beneficiarios iniciales tienen un empleo formal a 6 meses del egreso, lo que corresponde a un 86,7% de los insertos al final del programa.
- Profundizar la política de fiscalización en la ejecución de los programas, generando así una mayor sinergia entre las instituciones fiscalizadoras, los intermediarios y ejecutores.

4.2.2. Coordinación y Ejecución de los Programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Los programas del Departamento de Diálogo Social se enmarcan dentro del objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8 de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, “transformar nuestro mundo”, comprometidos el 2015 por los países miembros de las Naciones Unidas, entre ellos, el estado de Chile.

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

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

En este contexto, seguiremos fortaleciendo los mecanismos de diálogo social durante el año 2020, potenciando las Escuelas de Liderazgo Sindical, Mujeres Líderes y Cursos de MIPES, en lo relativo al Fondo de Formación Sindical; y las Mesas de Diálogo Regional, Estratégicas, Cursos de Especialización y Recuperación de Historia Sindical en lo relacionado al Programa de Diálogo Social.

4.2.3. Implementación de la Política de Erradicación del Trabajo Infantil

Para la implementación de esta Política, se han planteado los siguientes desafíos:

- Se continuará con la participación activa como país pionero de la Alianza 8.7, con el fin de profundizar y acelerar los esfuerzos para el cumplimiento de la Meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), mediante la implementación de los compromisos asumidos en la Hoja de Ruta 2019-2021.
- Lanzamiento de los resultados del Índice de Vulnerabilidad al Trabajo Infantil, en coordinación con la CEPAL y OIT, con el objetivo de redireccionar las acciones regionales en el marco de la ejecución de la Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025.
- En coordinación con la Subsecretaría de Evaluación Social, OIT y UNICEF se retomará el trabajo de la Mesa Técnica para la ejecución de la Encuesta de actividades de niños, niñas y adolescentes (EANNA) 2021.
- Colaboración en la implementación del Autodiagnóstico Empresarial, en colaboración con las Empresas Unidas por la Infancia (UPPI) y OIT para reconocer el nivel de conocimiento y compromiso de las empresas en materia de derechos de la niñez y adolescencia como también en la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador.
- Proyecto Piloto de “Intervención Directa para erradicación de trabajo infantil 2020”, tiene por objetivo “Contribuir a la inserción laboral dependiente de los/as participantes del proyecto, por medio de la capacitación en competencias transversales”.

4.2.4. Participación Ciudadana

- Acceso a la Información Relevante: Continuar potenciando los espacios participativos y el de acceso a la información relevante que permitan acercar los beneficios a los lugares habituales y de mayor acceso de las personas.
- Consulta Ciudadana: Potenciar las instancias de consulta y diálogo como herramientas metodológicas de este mecanismo que permiten recoger las distintas opiniones de la ciudadanía y fortalecer los espacios participativos.
- Consejo de la Sociedad Civil: Promover la participación de los Consejos electos de las instituciones y servicios relacionados al MINTRAB y propiciar la coordinación de procesos electorales en los servicios que aún no cuentan con Consejos de la Sociedad Civil.
- Cuenta Pública Participativa: Disponer de la información relevante acerca de la gestión del ministerio a la ciudadanía de manera oportuna y accesible, generando instancias de participación de la ciudadanía.
- Potenciar, promover y disponer como punto de partida para el desarrollo de múltiples desafíos a través de la acción conjunta de los encargados de participación ciudadana de las instituciones y servicios relacionados al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en dirección a contribuir en el fortalecimiento del quehacer ciudadano.

Anexo 1

Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

D.F.L. N°1 del 30 de Mayo de 1967.

Misión Institucional

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

Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2019

Nr Descripción

- 1 Incremento neto explicado principalmente por \$158.294 miles para el financiamiento parcial de la Encuesta de Actividad de Niños y Niñas Adolescentes (EANNA); \$95.142 miles para implementación SEREMI Ñuble con un cargo adicional; \$126.006 miles en adquisición de activos no financieros por renovación de vehículos con más de ocho años y una nueva Unidad para la región de Ñuble y renovación de licencias informáticas; \$1.990 miles en transferencias al Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas; la rebaja de \$1 miles por ajuste en integros al fisco y \$120 miles en servicio de la deuda y saldo final de caja.

Objetivos Ministeriales

Nr. Objetivo

- 1 Impulsar el crecimiento del mercado laboral con énfasis en la calidad del empleo, y en la disminución de la informalidad.
- 2 Impulsar cambios a la legislación laboral que promuevan un mercado laboral inclusivo, con énfasis en un aumento de las oportunidades de empleabilidad de los siguientes sectores: mujeres, jóvenes, adultos mayores, y personas con discapacidad.
- 3 Reformar y modernizar la institucionalidad, con énfasis en el Sistema Nacional de Capacitación y la Dirección del Trabajo, configurando un sistema que responda a las características de los nuevos mercados.
- 4 Modernizar el Sistema Nacional de Capacitación, a fin de entregar a los trabajadores los instrumentos y herramientas necesarias para enfrentar la revolución tecnológica y ser ciudadanos en la sociedad moderna del conocimiento y la información. Esto a través de un proceso de formación continua, que certifique las competencias en un marco de cualificaciones, que permita una ruta ascendente de educación, productividad, condiciones de trabajo y salarios.
- 5 Promover y asegurar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como la salud ocupacional, tanto en el sector público como privado.
- 6 Reformar y mejorar el Sistema de Pensiones, que permita a todas las chilenas y chilenos el acceso a pensiones más dignas, en el marco de un sistema de protección social.
- 7 Generar un diálogo y colaboración permanente entre los distintos actores del mercado laboral.

Objetivos Estratégicos

Nr. Objetivo		Objetivos Ministeriales	Productos Estratégicos
1	Promover la empleabilidad formal, desarrollando políticas públicas y gestionando programas para la inserción y movilidad laboral, considerando la inclusión de mujeres, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.	1, 2, 5	1,4
2	Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, con políticas de difusión y fiscalización de la normativa aplicable.	1, 2, 5	1,2,3
3	Promover el diálogo social, fortaleciendo la institucionalidad y generando instancias de participación de entidades representativas de empleadores y trabajadores, con miras a la generación de políticas públicas que impulsen un mercado laboral más inclusivo y formalizado.	1, 2, 5, 7	2,4
4	Fortalecer la institucionalidad, adecuando la normativa orgánica y funcional, y de sus instituciones a fin de cumplir con objetivos estratégicos ministeriales.	3, 4	4

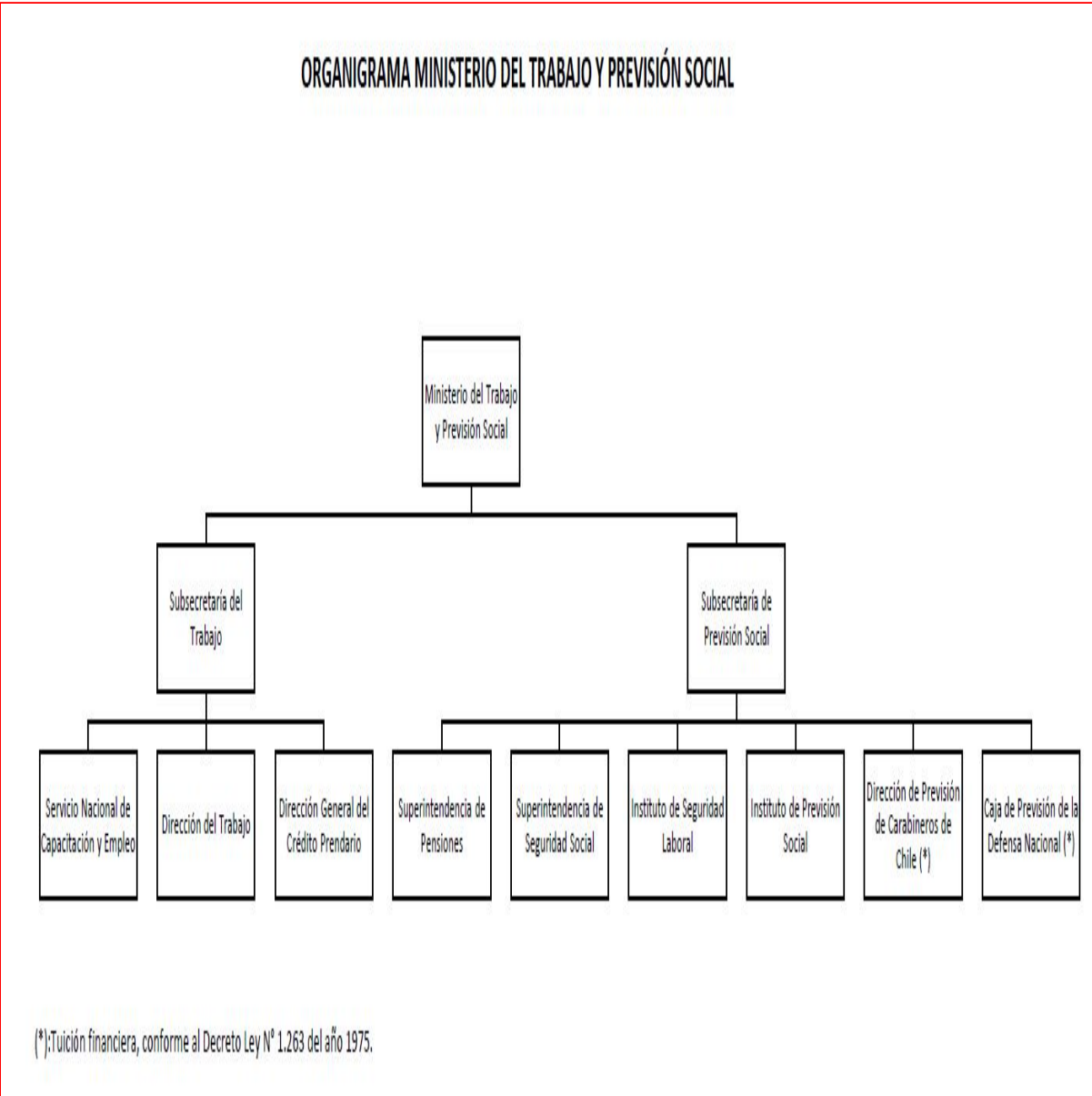
Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

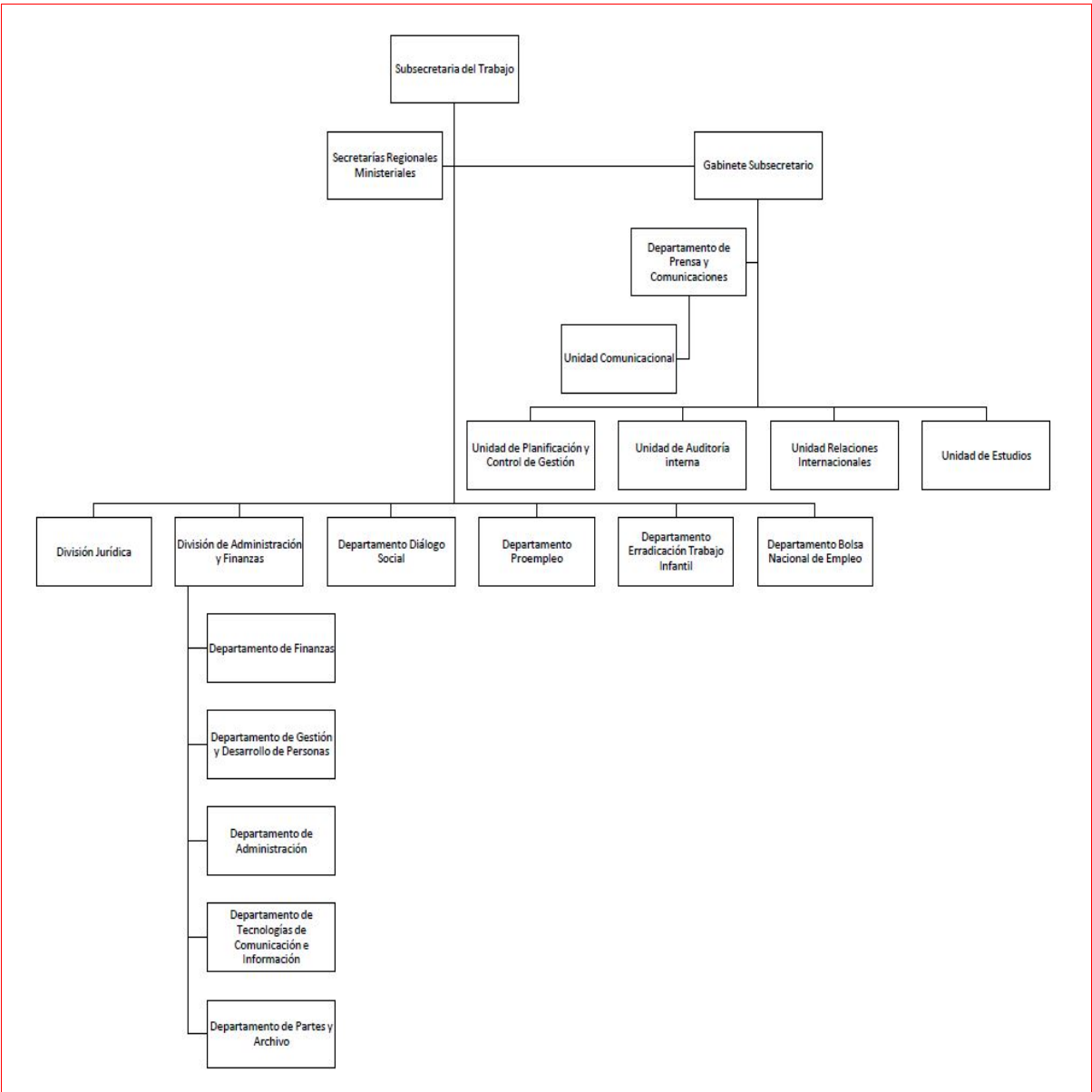
Nr. Producto	Descripción	Clientes	
1	Administración de los programas de Empleo.	La Subsecretaría a través de transferencias de fondos, desarrolla dos líneas de trabajo: Empleos de emergencia y fomento a la empleabilidad, mediante capacitación e inserción laboral para personas cesantes y en situación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

Clientes / Beneficio / Usuarios

Nr. Descripción	Cantidad
1 Trabajadoras y trabajadores.	9.030.000
2 Funcionarios y funcionarias de la administración central y descentralizada del Estado.	961.000
3 Autoridades gubernamentales, parlamentarias y parlamentarios.	430
4 Organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de empresarios y empresarias; organismos internacionales; organizaciones de la sociedad civil.	236.000

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





c) Principales Autoridades

Cargo

Nombre

Anexo 4

Indicadores de Desempeño año 2016 - 2019

Resultado Global año 2019 : 100,00 %

Nombre del Indicador

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

Producto Estratégico

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

Fórmula del Indicador

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

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00 %

Nombre del Indicador

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

Producto Estratégico

Administración de los programas de Empleo.

Fórmula del Indicador

(Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t/Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el añ

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	81,67	83,89	85,70	82,92	100,00 %

Nombre del Indicador

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

Producto Estratégico

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

Fórmula del Indicador

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

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	41,78	58,73	53,65	52,08	100,00 %

Nombre del Indicador

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

Producto Estratégico

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

Fórmula del Indicador

(Número de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a pueblos originarios en el año t/Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradi

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	61,76	61,71	64,36	61,59	100,00 %

Nombre del Indicador

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

Producto Estratégico

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

Fórmula del Indicador

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

Unidad de Medida

%

2016	2017	2018	2019	Meta 2019	Logro
	92,65	92,73	98,02	93,47	100,00 %

Anexo 5 Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Estado de los compromisos

No hay compromisos definidos

Anexo 6 Evaluaciones

No aplica a este Servicio

Anexo 7 Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2019

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
Calidad de los Servicios	3	15,00%	15,00%
Gestión Eficaz	4	45,00%	44,00%
Eficiencia Institucional	3	40,00%	40,00%
Total		100,00%	99,00%

Detalles Compromisos

Nombre Indicador	COMPROMISO / META 2019	EFFECTIVO 2019	CUMPLIMIENTO	Ponderación comprometida 2019	Ponderación obtenida 2019
Calidad de los Servicios				15,00%	15,00%
Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos en año t	Medir	100.00%	Cumple	5.00%	5.00%
Porcentaje de trámites digitalizados con registro de transacciones al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites del año t-1	20%	20.00%	100.00%	5.00%	5.00%
Tiempo promedio de trámites finalizados	Medir	29.00 días	Cumple	5.00%	5.00%
Gestión Eficaz				45,00%	44,00%
Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capac	82.92%	85.70%	103.35%	10.00%	10.00%
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	59%	59.00%	100.00%	10.00%	10.00%
Porcentaje de participantes egresados de actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, respecto del total de inscritos en las Actividades del Fondo, para el año t	93.47%	98.02%	104.87%	15.00%	15.00%

Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100%	100.00%	100.00%	10.00%	9.00%
Eficiencia Institucional				40,00%	40,00%
Porcentaje de ejecución de Gasto de subtítulos 22 y 29 en el año t, respecto del Presupuesto inicial de Gasto de subtítulos 22 y 29 año t	100%	92.00%	108.70%	10.00%	10.00%
Porcentaje de ejecución presupuestaria en el mes de diciembre del año t respecto a la ejecución del gasto total del año t	11%	7.00%	157.14%	10.00%	10.00%
Índice de eficiencia energética.	Medir	46.50 kWh/m2	Cumple	20.00%	20.00%

Porcentaje de Cumplimiento Global 99%

Porcentaje de incremento por desempeño institucional 7.6%

Porcentaje del bono 100%

Notas explicativas

El resultado 2019 de 99% de la Subsecretaría del Trabajo, se debe a hallazgos detectados en el indicador de Género: Descuento aplicado por informar con errores en la instancia de validación inicial, debido a que en primera instancia no fue posible verificar que dos cursos comprometidos fueron realizados con enfoque de género, lo cual sólo pudo ser comprobado mediante los medios de verificación presentados en la instancia de reclamos del servicio. Aplica descuento de 1% por error de omisión.

Anexo 8

Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2018 - 2022

Cuadro 11 - Cumplimiento de Desempeño Colectivo años 2018 - 2019

N°	Año	Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	Número de Metas Comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
1	2018	Gabinete Subsecretario	26	9	100%	8%
2	2018	División Administración y Finanzas	18	10	100%	8%
3	2018	Departamento Gestión de Personas, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	18	10	100%	8%
4	2018	División Jurídica	13	9	100%	8%
5	2018	Informática y Central Telefónica	11	9	100%	8%
6	2018	Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Prensa	21	9	100%	8%
7	2018	Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	8	8	100%	8%
8	2018	Gestión Regional Norte	16	6	100%	8%
9	2018	Gestión Regional Centro	17	6	100%	8%
10	2018	Gestión Regional Sur	18	6	100%	8%
11	2019	Gabinete Subsecretario	28	9	100%	8%
12	2019	División Administración y Finanzas	20	9	100%	8%
13	2019	Departamento Gestión de Personas, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	18	10	100%	8%
14	2019	División Jurídica	11	10	100%	8%
15	2019	Departamento TIC y Central Telefónica	9	8	100%	8%
16	2019	Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Departamento de Prensa y Comunicaciones	25	9	100%	8%
17	2019	Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	9	8	100%	8%
18	2019	Gestión Regional Norte	16	6	100%	8%
19	2019	Gestión Regional Centro	19	6	100%	8%
20	2019	Gestión Regional Sur	17	6	100%	8%

Resumen

Monto a Pagar (pesos \$)
\$ 190.471.571

Monto promedio por persona (pesos \$)
\$ 1.168.537

% del gasto total en subtítulo 21
3 %

Anexo 9

Resultados en la Implementación de medidas de Género 2018 - 2022

Resultados

MEDIDAS COMPROMETIDAS

RESULTADOS ALCANZADOS 2019

MEDIDA N°1: Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.

Diseño y/o actualización, cuando corresponda, Durante el año 2019 se realizó levantamiento de indicadores de desempeño que midan de información regional (diagnósticos y ficha directamente inequidades, brechas y/o de supervisión) a las Mesas de Diálogo Social ejecutadas por la Subsecretaría del Trabajo.

MEDIDA N°2: Medir indicador(es) diseñados en 2018

Durante el 2019, se ejecutaron las siguientes líneas de formación Sindical: "Liderazgo Sindical" y Mujeres Líderes".

2.1 Porcentaje de mujeres participantes de instancias de formación sindical que se autoperciben preparadas para participar de cargos de dirigena sindical en el año t. La encuesta fue aplicada a todos los participantes de las dos líneas de escuelas ejecutadas.

A diciembre de 2019, se habían recepcionado un total de 451 encuestas de beneficiarios/as, de los cuales el 74% corresponden a mujeres.

2.2 Promover la participación de mujeres como representantes de la organización sindical en mesas de diálogo social, mediante el establecimiento de puntaje adicional a aquellos oferentes que propongan a mujeres como representantes de las organizaciones participantes, la ponderación de este criterio será definida en la revisión de bases 2019. Durante el 2019, se realizaron 2 licitaciones para el Programa de Diálogo Social (Línea Nacional y Línea Regional, en las cuales se ejecutaron 21 proyectos. En ambas bases de licitación se incorporó una temática de Género y una ficha de supervisión a los SEREMIS.

En marzo de 2019 se crea el Comité de Género de SUBTRAB, con la participación de ocho áreas de la Subsecretaría.

2.3 Para reforzar el compromiso ministerial adquirido que dice relación con "Contar con instancias de género en cada uno de los servicios del sector, para permitir mayor profundidad en el trabajo de género a nivel de los servicios", la Subsecretaría del Trabajo generará instancias internas, que reportarán sus acciones a la Mesa Ministerial de Género. Este comité sesionó desde marzo a octubre, en el cual se revisaron diferentes temáticas sobre el enfoque de género tanto a nivel externo (otras instituciones y/o empresas) como a nivel interno.

Se generó un banner en la página web de la Subsecretaría del Trabajo y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con los avances de género

MEDIDA N°3: Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.

3.1 Tres (3) sistemas de información que contienen datos de personas, desagregan por sexo en el año t

1. Sistema ProEmpleo registra datos de beneficiarios/as de sus programas desagregados por sexo durante el año 2019.
2. Sistema Diálogo Social registra datos de beneficiarios/as de sus programas desagregados por sexo durante el año 2019.
3. Sistema de Información Laboral (SIL) registra datos desagregados por sexo a nivel nacional y regional

3.2 Siete (7) estadísticas oficiales que dispongan de información asociadas a personas desagregan por sexo en el año t

1. Beneficiarios/as del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas: estadística cuenta con desagregación por sexo.
2. Beneficiarios/as de Inversión en la Comunidad: estadística cuenta con desagregación por sexo.
3. Beneficiarios/as de Servicios Sociales (Línea Subsecretaría del Trabajo y MDS-SUBTRAB): estadística cuenta con desagregación por sexo.
4. Beneficiarios/as del Programa Mejora de Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales: estadística cuenta con desagregación por sexo.
5. Beneficiarios/as de Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema ChileSolidario: estadística cuenta con desagregación por sexo.
6. Beneficiarias del programa de Desarrollo de Competencias Laborales: estadística cuenta con desagregación por sexo.
7. Sistema de Información Laboral (SIL): estadística cuenta con desagregación por sexo.

3.3 Estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas desagregan por sexo en el año t

Durante el año 2019 no se realizaron estudios públicos por parte de la Subsecretaría del Trabajo.

Pero se elaboró y envió el Balance de Gestión Integral (BGI) del año 2018.

MEDIDA N°4: Capacitación a funcionarias/os

Durante el 2019 se realizaron los siguientes cursos:

4.1 Porcentaje de cobertura de capacitación en género y el ámbito de trabajo de funcionarios y funcionarias del Servicio

1. Implementación de Políticas de Género.
2. Sensibilización a funcionarios/as públicos sobre el delito de Trata de Personas.
3. Herramientas para el abordaje de la Violencia contra las Mujeres.
4. Jornada de Capacitación en Derechos Humanos.
5. Migración, Derechos Humanos y Políticas Públicas

Indicador: (N° de funcionarios/as con capacitación en género entre 2014 y el año t/ Dotación efectiva al 31 de diciembre del año t)*100

Valor Final: $(77/168)*100= 45,83\%$

Meta 2019: $(50/158)*100= 31,6\%$

MEDIDA N°5: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género

Durante el 2019, finalizaron 14 Proyectos de Servicios Sociales línea Subsecretaría del Trabajo.

5.1 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo (de proyectos ejecutados el año t), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente

Indicador: (N° de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo de proyectos cerrados el año t que son insertadas laboralmente / N° de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo de proyectos cerrados el año t)*100

Valor= $(266/466)*100=57,08\%$

Meta=60%

Durante el 2019, se adjudicaron 13 Proyectos de Servicios Sociales línea Ministerio de Desarrollo Social - Subsecretaría del Trabajo.

5.2 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (de proyectos ejecutados en el año t), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente.

Indicador: (N° de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB de proyectos ejecutados en el año t que son insertadas laboralmente / N° de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB de proyectos ejecutados en el año t)*100

Avance: $(102/525)*100=19,43\%$

Meta=55%

Durante el año 2019, las actividades del Fondo comprenden: Escuelas de Formación Sindical, Cursos de Especialización y Cursos Micro y Pequeña Empresa (MIPE).

En dichas actividades se inscribieron 2.378 personas, de las cuales, 1.767 fueron mujeres y 611 hombres y aprobaron un total de 2.331

5.3 Porcentaje de mujeres egresadas de las actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Fondo. Colaborativas, respecto del número total de mujeres inscritas en dichas actividades.

Indicador: (N° de mujeres egresadas en las actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas durante el año t / N° de mujeres inscritas en las actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas durante el año t) * 100

Valor final: $1.732/1.767 = 98,02\%$

5.4 Incluir enfoque de género en las actividades realizadas en el contexto de la Política de Erradicación de Trabajo Infantil y estrategia 2015-2025 en el año t, incluyendo las estrategias regionales.

Durante el año 2019 se realizaron 31 actividades, en diferentes regiones del país.

En estas actividades/presentaciones se aborda el enfoque de género como un tema transversal a la Estrategia.

MEDIDAS COMPROMETIDAS

RESULTADOS ALCANZADOS 2018

MEDIDA N°1: Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.

Implementada El producto estratégico Diálogo Social ha experimentado cambios desde el año 2017, debido a la implementación de la Ley N° 20.940, que moderniza las Relaciones Laborales (Reforma Laboral), lo que marcó una nueva metodología de implementación de proyectos, financiados por un nuevo Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.

El ente que establece los lineamientos para dicho fondo es el Consejo Superior Laboral, el cual está compuesto por 9 representantes: 3 del Gobierno, 3 de los trabajadores y 3 de los Empleadores. Como una medida que aporta a la paridad de Género, a lo menos 3 de los representantes deben ser mujeres.

A partir de la implementación de la Reforma Laboral, es el Consejo Superior Laboral quien determina los lineamientos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

El año 2018 estas líneas de ejecución, tanto del "Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales" como las del "Programa de Diálogo Social", estuvieron en proceso de reestructuración.

MEDIDA N°2: Medir indicador(es) diseñados en 2017

Indicador: (N° de mujeres egresadas en las actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y de las actividades ejecutadas por el Relaciones Laborales Colaborativas durante el año t / Fondo de Formación Sindical y N° de mujeres inscritas en las actividades ejecutadas Relaciones Laborales Colaborativas, por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas durante el año t) * 100
respecto del número total de mujeres inscritas en dichas actividades.

Valor final: 92,72%

Al finalizar las escuelas de formación sindical del año 2018, se aplicó una encuesta para medir la autopercepción de las mujeres para participar como dirigente.

2.2 Porcentaje de mujeres Estas encuestas ya fueron aplicadas, sin embargo, participantes de instancias de actualmente el Departamento de Diálogo Social de la formación sindical que se Subsecretaría del Trabajo se encuentra en el proceso autoperciben preparadas para de recepción de las encuestas realizadas, para luego participar de cargos de dirigente realizar su análisis, con fecha estimada de resultados sindical en el año t. abril 2019.

Por lo anterior, y considerando que a la fecha no disponemos de la información procesada, el indicador no se puede medir, razón por la cual consideramos pertinente indicar que la medida no se ha cumplido.

MEDIDA N°3: Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.

3.1 Tres (3) sistemas de información que contienen datos de personas, desagregan por sexo en el año t

1. Sistema ProEmpleo registra datos desagregados por sexo durante el año 2018.
2. Diálogo Social registra su información en planillas de control. La información se encuentra desagregada por sexo.
3. El Sistema de Información Laboral (SIL) registra datos desagregados por sexo.

3.2 Siete (7) estadísticas oficiales que dispongan de información asociadas a personas desagregan por sexo en el año t

1. Beneficiarios/as del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas: estadística cuenta con desagregación por sexo.
2. Beneficiarios/as de Inversión en la Comunidad: estadística cuenta con desagregación por sexo.
3. Beneficiarios/as de Servicios Sociales (Línea Subsecretaría del Trabajo y MDS-SUBTRAB): estadística cuenta con desagregación por sexo.
4. Beneficiarios/as del Programa "Mejora de Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales": estadística cuenta con desagregación por sexo.
5. Beneficiarios/as de Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario: estadística cuenta con desagregación por sexo.
6. Beneficiarias de Desarrollo de Competencias Laborales Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario: estadística cuenta con desagregación por sexo.
7. Sistema de Información Laboral (SIL): estadística cuenta con desagregación por sexo.

3.3 Estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas desagregan por sexo en el año t

En el Plan de Trabajo 2018 se estableció que, en el caso de realizarse un estudio cuyo objetivo de investigación esté referido a personas, se realizaría con datos desagregados por sexo. Por motivos presupuestarios, el estudio informado en el mes de agosto 2018 a realizar para medir la satisfacción de los beneficiarios del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, no se pudo realizar durante el año 2018.

Implementada: En el Plan de Trabajo 2018 se estableció que, en el caso de realizarse un estudio cuyo objetivo de investigación esté referido a personas, se realizaría con datos desagregados por sexo. Por motivos presupuestarios, el estudio informado en el mes de agosto 2018 a realizar para medir la satisfacción de los beneficiarios del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, no se pudo realizar durante el año 2018.

MEDIDA N°4: Capacitación a funcionarias/os

4.1 Porcentaje de cobertura de capacitación en género y el ámbito de trabajo de funcionarios y funcionarias del Servicio

Indicador: N° de funcionarios/as con capacitación en género entre 2014 y el año t/ Dotación efectiva al 31 de diciembre del año t

Valor final: $(62/165)*100= 38\%$

Meta: $(37/160)*100= 23,13\%$

MEDIDA N°5: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género

Implementada:
Indicador: (Nº de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo de proyectos cerrados el año t que son insertadas laboralmente / Nº de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo de proyectos cerrados el año t)*100

5.1 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo (de proyectos cerrados el año t), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente

Valor final: 54,54% (282/517)

Meta: 60%

Indicador: (Nº de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (IEF-ChiSol) de proyectos cerrados el año t que son insertadas laboralmente / Nº de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (IEF-ChiSol) de proyectos cerrados el año t)*100

5.2 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea MDS-Subtrab de proyectos cerrados el año t, que reciben capacitación y son insertadas laboralmente

Valor final: 28,27%

Meta: 55%

Proyectos en ejecución al 31 de diciembre, por lo tanto, el valor informado es parcial.

Las medidas establecidas para asegurar la participación femenina y la cobertura de temas de Equidad de Género, se han establecido las siguientes medidas en las Escuelas:

5.3 Para el año 2018, se incluirán en las bases de licitación de Proyectos de Diálogo Social, medidas que tiendan a favorecer la inclusión de temáticas de Género en la ejecución de los proyectos, y/o incentivar la incorporación, participación y permanencia de mujeres.

- Obligatoriedad para los oferentes a desarrollar una escuela de presentar medidas específicas para incentivar la participación de mujeres en el proyecto.
- Se establece la obligatoriedad de que al menos el 35% de los participantes deben ser mujeres. Esto con el objetivo de incentivar su participación en el ámbito sindical, y lograr que incrementen su participación a futuro en cargos directivos de los sindicatos.
- La malla curricular mínima de las Escuelas de Formación Sindical, por lo que se actualizaron todos los contenidos del módulo obligatorio "Igualdad de Género", el cual debe durar un mínimo de horas (8 en el caso de cursos de Formación Continua, 4 en el caso de cursos para Nuevos Líderes y Mujeres Nuevos Líderes.

5.4 Incluir enfoque de género en las actividades realizadas en el contexto de la Política de Erradicación de Trabajo Infantil y estrategia 2015-2025 en el año t, incluyendo las estrategias regionales.

Durante el año 2018, la Subsecretaría del Trabajo ha desarrollado 14 actividades e intervenciones que incorporaron la temática trabajo infantil con enfoque de género, a distintos actores tanto a nivel nacional como regional.

Anexo 10

Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019 / Leyes Promulgadas durante 2019

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2019

Boletín

12.550-13

Descripción

Proyecto de ley que consagra un porcentaje mínimo de trabajadores locales en las empresas de las regiones extremas del país, en la forma que indica.

Objetivo

Promover la contratación de mano de obra en las zonas extremas, estableciendo una norma similar a la contemplada en el artículo 19 del Código del Trabajo, esto estableciendo un mínimo de trabajadores locales respecto de aquellas empresas asentadas en la región de Aysén.

Fecha de Ingreso

2019-04-16

Estado de Tramitación

Comisión Especial de Zonas Extremas y Territorios Especiales, Senado, primer trámite constitucional

Beneficiarios Directos

Trabajadores de zonas extremas

Boletín

12.568-13

Descripción

Modifica el Código del Trabajo y la ley N°19.886, de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, para obligar al empleador a contratar un porcentaje mínimo de trabajadores domiciliados en la región en que han de prestar sus servicios.

Objetivo

Establecer reservas en los empleos para trabajadores domiciliados en la Región en donde estos se encuentren.

Fecha de Ingreso

2019-04-11

Estado de Tramitación

Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Cámara de Diputados, primer trámite constitucional

Beneficiarios Directos

Trabajadores domiciliados en la región en que han de prestar sus servicios

Boletín

12475-13

Descripción

Regula el contrato de los trabajadores que desarrollan labores en plataformas digitales de servicios.

Objetivo

Establecer el carácter laboral y regular las condiciones de trabajo de las personas que se desempeñan en plataformas digitales.

Fecha de Ingreso

2019-03-14

Estado de Tramitación

Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Cámara de Diputados, primer trámite constitucional.

Beneficiarios Directos

Personas que se desempeñan en plataformas digitales

Boletín

12497-13

Descripción

Proyecto de ley que establece el contrato de los trabajadores repartidores a domicilio.

Objetivo

Otorgar el carácter de laboral a la relación jurídica existente entre los trabajadores repartidores y las plataformas de aplicación y regular las condiciones de trabajo de las personas que se desempeñan en plataformas digitales.

Fecha de Ingreso

2019-04-01

Estado de Tramitación

Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, primer trámite constitucional.

Beneficiarios Directos

Trabajadores repartidores a domicilio

Boletín

12.579-13

Descripción

Proyecto de ley sobre descanso mínimo de los trabajadores embarcados y portuarios eventuales.

Objetivo

Adecuar la normativa para equiparar a la industria mercante con el resto de las industrias de transporte nacional, y adaptar de forma ágil y pertinente al Convenio Laboral Marítimo de la OIT del año 2006, el cual recientemente entró en vigencia en Chile.

Fecha de Ingreso

2019-04-23

Estado de Tramitación

Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, primer trámite constitucional.

Beneficiarios Directos

Trabajadores embarcados y portuarios eventuales.

Boletín

12.618-13

Descripción

Sobre modernización laboral para la conciliación, familia e inclusión.

Objetivo

Este proyecto se basa en 3 ejes: (i) Jornadas de trabajo adaptables para una mejor calidad de vida; (ii) Nuevas normas para nuevos empleos del siglo XXI que garanticen la protección de los trabajadores y (iii) Un mundo laboral inclusivo que abre oportunidades para todos y fomenta el respeto y dignidad de las personas.

Fecha de Ingreso

2019-05-14

Estado de Tramitación

Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, primer trámite constitucional.

Beneficiarios Directos

Trabajadores sujetos al Código del Trabajo

Boletín

12826-13

Descripción

Adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos.

Objetivo

Incorporar expresamente en el Código del Trabajo, la validez del finiquito laboral otorgado y pagado por el empleador y firmado por el trabajador, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Además, le otorga igual valor jurídico a la renuncia del trabajador y al mutuo acuerdo celebrado entre las partes, y que se registren bajo esta modalidad electrónica. El proyecto también incorpora expresamente que la Tesorería General de la República, así como a otras instituciones, puedan actuar como intermediarios en el pago a los trabajadores de los finiquitos laborales que se celebren bajo esta nueva modalidad.

Fecha de Ingreso

2019-08-05

Estado de Tramitación

Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, segundo trámite constitucional

Beneficiarios Directos

Trabajadores sujetos al Código del Trabajo

Boletín

12.827-13

Descripción

Moderniza la Dirección del Trabajo

Objetivo

Modernizar la Dirección del Trabajo incorporando la tecnología a sus procesos, disminuyendo los tiempos de espera, digitalizando trámites y gestiones para mejorar su eficiencia y la calidad de vida de sus funcionarios y usuarios, impulsando nuevas formas de fiscalización, reforzando instancias de mediación y conciliación, entre otros. Algunos de los temas que se incluyen en el proyecto son: (i) Designación del Director del Trabajo por el Presidente de la República con acuerdo del Senado; (ii) Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo; (iii) Consultas públicas sobre instrucciones, pronunciamientos y otras normas de la Dirección del Trabajo; (iv) Compendio anual de dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes de servicio; (v) Mejoras en el proceso de fiscalización; (vi) Modernización en la gestión de la Dirección del Trabajo; (vii) Creación de una unidad de apoyo al emprendedor (PYMES) al interior de la Dirección del Trabajo y diferenciación de multas entre micro y pequeñas empresas; (viii) Mejora en el concepto e hipótesis para calificar los Servicios Mínimos, abordando casos prácticos en que se han visto problemas desde la entrada en vigencia de la ley; (ix) Se faculta al Presidente de la República para fijar la nueva planta del servicio.

Fecha de Ingreso

2019-08-06

Estado de Tramitación

Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, segundo trámite constitucional

Beneficiarios Directos

Usuarios y funcionarios de la Dirección del Trabajo.

Boletín

13.041-13

Descripción

Crea un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.

Objetivo

Crear un complemento a la remuneración bruta de los trabajadores y trabajadoras que perciban un monto mensual igual o mayor a \$301.000 e inferior a \$384.363. A quienes cumplan los requisitos, el Estado entregará un subsidio mensual de máximo \$59.200, alcanzando un monto líquido total mensual de \$300.000 (remuneración líquida + subsidio).

Fecha de Ingreso

2019-11-07

Estado de Tramitación

Ley N° 21.218 - D.Oficial 03/04/2020

Beneficiarios Directos

Trabajadores que perciban un monto mensual igual o mayor a \$301.000 e inferior a \$384.363.

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2019

N° de ley

21.127

Fecha de Promulgación

2019-01-07

Fecha de entrada en Vigencia

2019-01-10

Materia

Adelanta al mes de febrero el inicio de los pagos del aporte familiar permanente de la Ley N°20.743.

N° de ley

21.129

Fecha de Promulgación

2019-01-07

Fecha de entrada en Vigencia

2019-01-17

Materia

Hace aplicables las normas sobre fuero maternal del Código del Trabajo al personal de las Fuerzas Armadas y Carabineros.

N° de ley

21.133

Fecha de Promulgación

2019-01-24

Fecha de entrada en Vigencia

2019-02-02

Materia

Establece las condiciones para la incorporación de los trabajadores independientes al régimen de cotizaciones previsionales y acceso a la protección social, lo cual había sido postergado en varias oportunidades a partir de la vigencia de la ley 20.255 sobre reforma previsional.

N° de ley

21.142

Fecha de Promulgación

2019-02-20

Fecha de entrada en Vigencia

2019-09-01

Materia

Incorpora el contrato especial de personas que se desempeñan como Teleoperadores.

N° de ley

21.165

Fecha de Promulgación

2019-07-18

Fecha de entrada en Vigencia

2019-09-01

Materia

Establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores.

N° de ley

21.190

Fecha de Promulgación

2019-12-09

Fecha de entrada en Vigencia

2020-01-01

Materia

Mejora y establece nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias.

Anexo 11

Premios y Reconocimientos

No aplica a este Servicio