



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

Subsecretaría del Trabajo





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	11
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	31
.5. Anexos	34
.Anexo 1: Identificación de la Institución	35
.Anexo 2: Recursos Humanos	39
.Anexo 3: Recursos Financieros	47
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	48
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	51
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	52
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	52
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	53
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	55
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	56
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	59
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	65
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	70

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 normas, políticas, planes, programas 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/as y que contribuyan al crecimiento del país.

Este Ministerio cuenta con 7.870 funcionarias/os de planta y contrata al término del año 2021, quienes forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones, la Superintendencia de Seguridad Social, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley del año 2021 fue de M\$ 10.523.593.156.-, con un presupuesto vigente al cuarto trimestre que alcanzó los M\$ 10.213.054.128.- y una ejecución anual que llegó a los M\$ 9.467.362.075.- lo que, junto a los recursos ejecutados en los años anteriores, les permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros en el período 2018-2021, entre los que se destacan:

La Subsecretaría del Trabajo logró que fueran aprobadas diversas leyes en beneficio de los trabajadores/as, tan importantes como la ley que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social; la ley que establece medidas de protección a la lactancia materna; la ley que establece una jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores; la ley sobre trabajo a distancia en general y para la trabajadora embarazada; la ley sobre protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo y sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral; la ley que establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales; la ley de Modernización de la Dirección del Trabajo; la

ley que otorga prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en condiciones específicas; la ley que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto del Covid-19; la ley que adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo y; la ley que crea la Pensión Garantizada Universal. A su vez, los esfuerzos de la Subsecretaría estuvieron orientados a la creación de nuevos empleos y nuevas formas de trabajo, a través del desarrollo e implementación de políticas públicas que permitieron aumentar y generar puestos de trabajo formales y que los nuevos puestos de trabajos y los que ya existen sean de calidad. Asimismo, durante el desarrollo de esta pandemia se lograron aprobar iniciativas legales que promueven la protección de los derechos de los trabajadores, el plan “Paso a Paso Laboral” para un retorno seguro a las actividades laborales y la implementación de diversos incentivos para la recuperación laboral en el marco de la pandemia.

A su vez, en relación con la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales-ChileValora, se pueden destacar la definición de sus objetivos estratégicos, la optimización de sus procesos internos sobre levantamiento de perfiles y la evaluación y certificación de competencias laborales, la implementación de un proceso de planificación estratégica, el diseño de una plataforma web de un sistema integrado de prospección del mercado laboral y la implementación del marco de cualificaciones técnico profesional en los proyectos de competencias laborales.

Por otra parte, la Subsecretaría de Previsión Social, en su ámbito normativo, aportó con un liderazgo en la implementación de diversas leyes, por ejemplo, sobre el trabajo pesado y sus efectos, la eliminación de la distinción entre obrero y empleado, el establecimiento de nuevos beneficios en el sistema de pensiones solidarias, la incorporación de trabajadores independientes en los regímenes de protección social, sobre beneficios para afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales, sobre el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro, entre otras. En materia previsional, durante este período la Subsecretaría llevó a cabo el Concurso del Fondo para la Educación Previsional, ejecutando en total más de M\$ 8.000.000 en cuatro años a través de múltiples proyectos, beneficiando a miles de personas.

En la Dirección del Trabajo, durante los últimos cuatro años, se desarrolló el proceso de modernización del Servicio, con la implementación de diversos proyectos tecnológicos enfocados en los usuarios/as, modernizando procesos de atención y de fiscalización, así como también la digitalización de múltiples trámites. Asimismo, el Servicio participó en la implementación de leyes tan importantes como la ley de protección del empleo, la ley de trabajo a distancia y teletrabajo y la ley de inclusión.

Por intermedio de la Dirección General del Crédito Prendario, durante este período se otorgaron en total más de M\$ 110.000.000 en créditos pignoratícios o préstamos, logrando beneficiar en promedio a más de 250 mil familias anualmente

a nivel nacional. Además, el Servicio realizó diversos remates fiscales y judiciales y suscribió distintos convenios de cooperación con Municipalidades e instituciones del país, lo que le permitió ampliar aún más la difusión de su rol social hacia la ciudadanía que, a su vez, le retribuyó dicha labor con un alto nivel de satisfacción usuaria.

A través de los diversos programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, se capacitaron a más de 5.700.000 personas, lo cual no habría sido posible en este contexto de pandemia sin la implementación del “aula digital”, una plataforma informática que permitió mantener la oferta programática del Servicio, así como también a la digitalización de los procesos internos de la institución. Por otra parte, fueron beneficiados más de 1.100.000 jóvenes a través del Subsidio al Empleo Joven y más de 1.500.000 de mujeres mediante el Bono al Trabajo de la Mujer, así como también, fueron atendidas más de 1.200.000 personas en el Programa de Intermediación Laboral, el cual permitió que más de 300.000 trabajadores/as fueran beneficiados/as con el proceso de vinculación laboral. Cabe destacar, que más de 2.400.000 trabajadores/as fueron capacitados a través de Franquicia Tributaria.

El Instituto de Previsión Social, mediante sus 189 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles distribuidas desde la región de Arica y Parinacota hasta la región de Magallanes y de la Antártica Chilena, logró prestar en promedio más de 4 millones de atenciones presenciales anuales durante el período 2018-2021, las que se suman a los millones de atenciones realizadas a través de sus diversos canales de atención habilitados para todo el país. Por otra parte, el Instituto aportó significativamente al éxito de algunos programas de la nueva agenda social como, por ejemplo, el bono de ayuda familiar (BAF) o el aporte familiar permanente. Asimismo, como parte del plan de emergencia económica del Gobierno, el Servicio implementó el pago del bono de emergencia COVID, el ingreso familiar de emergencia (IFE) y el bono COVID navidad. Todo esto también fue posible, gracias a los diversos convenios de colaboración suscritos con otras entidades públicas, que tuvieron como objetivo acercar el Estado a la ciudadanía.

Por parte del Instituto de Seguridad Laboral, se pagaron en total más de M\$ 80.000.000 en pensiones en régimen durante el período 2018-2021. Asimismo, gracias a la digitalización de procesos y a la mejora en los procedimientos, se logró disminuir de 61 a 34 días la tramitación y pago del Subsidio de Incapacidad Laboral-SIL, a pesar de que las solicitudes transitaron desde los 15 mil a los 69 mil subsidios en los últimos cuatro años. En materia preventiva, el Instituto llevó a cabo más de 60 mil actividades de capacitación, presentando un incremento importante en la modalidad remota gracias al fortalecimiento de su plataforma virtual y para hacer frente a los efectos de la crisis sanitaria. Y, por último, en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el Servicio tuvo un incremento significativo en la cantidad de denuncias recibidas, desde 22 mil ingresadas el año 2018 a 55 mil durante el año 2021, lo que conllevó una serie de mejoras en el proceso de calificación de dichas denuncias, permitiendo aumentar el porcentaje de denuncias con resolución de calificación a un 97% el año 2021 y a una disminución en el tiempo promedio de tramitación, anteriormente mencionado.

Respecto a la labor realizada por la Superintendencia de Pensiones, podemos destacar el aumento significativo en la atención de usuarios/as, a través de sus distintos canales, logrando resolver desde cien mil hasta casi los cuatrocientos mil requerimientos en un año. Lo anterior, fue posible gracias a la implementación de nuevas metodologías de trabajo, entre ellas las respuestas automatizadas, que permitieron disminuir el tiempo promedio de respuesta de 9 a 6 días. En el ámbito de la fiscalización, 70 procesos sancionatorios culminaron en multas por un monto total que superó las UF 60.000. En cuanto al trabajo de las Comisiones Médicas Regionales (CMR), éstas tramitaron más de 240 mil solicitudes de calificación de invalidez y se fortaleció el proceso de fiscalización a los médicos integrantes y asesores de dichas comisiones. Y, por último, en materia regulatoria, la Superintendencia emitió más de un centenar de normas para sus entidades reguladas (AFP, IPS y AFC).

En cuanto al rol de la Superintendencia de Seguridad Social, incrementó considerablemente la emisión de dictámenes, los cuales han favorecido a miles de usuarios/as que recurren al Servicio mayoritariamente por reclamaciones de sus licencias médicas. Asimismo, en su rol fiscalizador, la institución jugó un papel importante en la aplicación de sanciones a profesionales médicos, contralores de ISAPRES y a mutualidades. Por otra parte, emitió diversas e importantes normativas que beneficiaron a trabajadores/as. Además, con un enfoque directo en la mejora de la atención a los usuarios/as, el Servicio implementó el Procedimiento Administrativo Electrónico-PAE, el cual permitió modernizar los procesos, aumentar la producción y posicionarse en la vanguardia del proceso de modernización del Estado.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile en materia previsional, pagó más de 800 mil pensiones en promedio cada año de este período, por un monto promedio que alcanzó los M\$ 700.000.000 por año, logrando disminuir los tiempos de pago de pensiones y montepíos. En cuanto a su plataforma de atención al beneficiario, ha logrado recuperar su nivel de atención global fuertemente afectada por la pandemia, aumentando significativamente las cifras de su canal virtual, favorecido por la cantidad de trámites digitalizados que el Servicio mantiene disponibles. Cabe destacar, que la institución ha mantenido y ampliado el alcance de su sistema de gestión de la calidad, certificado bajo la norma ISO 9001:2015.

Y, finalmente, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional a través de sus servicios profesionales, pagó durante el período más de 100 mil pensiones en promedio mensualmente, optimizando los tiempos de tramitación de éstas. En materia de salud, cumplió un importante rol de apoyo durante esta pandemia, por cuanto financiaron casi 700 mil prestaciones de salud por intermedio de sus centros acreditados a nivel nacional, apoyando a la red pública de salud recibiendo a pacientes no COVID-19 para darles continuidad en sus tratamientos. Pero a su vez, realizó la reconversión en sus centros de Santiago y Valparaíso, en directo apoyo a hospitales públicos en su lucha contra la pandemia.

A continuación, se presenta el Balance de Gestión Integral de la institución, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de todo su quehacer y los logros más relevantes del período 2018-2021.

Patricio Melero Abaroa
MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

“La Subsecretaría del Trabajo tiene por misión y objetivo principal generar políticas públicas orientadas a promover la creación de empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores y, en general, favorecer una armonización del trabajo con el descanso y la vida familiar”. 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 2019-2022 (formulario A 1), los siguientes objetivos estratégicos institucionales: (i) 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; (ii) Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, con políticas de difusión y fiscalización de la normativa aplicable; (iii) 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; y (iv) 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 2021 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 desempleadas 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 2021 fue de M\$ 126.660.508. En dicho presupuesto, se incluye el Programa 01 (Subsecretaría del Trabajo), con un presupuesto de M\$ 13.946.260 y el Programa 03 (ProEmpleo), cuyo presupuesto fue de M\$ 112.714.248. El Programa 01 incluye M\$ 1.816.984 transferidos a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), cuya 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 2021, fue de 169 funcionarios/as (24 de planta y 145 a contrata). A ellos se suman 73 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 242 personas. Dentro de este personal se incluye a los funcionarios/as de las 17 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para el período de Gobierno 2019 - 2022, apuntaron 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 centró 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.

Teniendo en cuenta su misión y especialmente la coyuntura mundial y nacional que ha tenido efectos en el mundo del trabajo, durante 2018 y 2021 se lograron aprobar y tramitar iniciativas legales que promueven la protección de los derechos de los trabajadores, además de desarrollar el plan “Paso a Paso Laboral” para mantener información clara y consolidada de las recomendaciones que permiten un retorno seguro a las actividades laborales y la implementación de diversos incentivos para la recuperación laboral en el marco de la pandemia.

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 2021.

3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

En el año 2021, la Subsecretaría del Trabajo logró importantes resultados 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 las siguientes leyes en materia laboral:

- Ley N°21.309: Establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales (1 febrero 2021).
- Ley N°21.327: Modernización de la Dirección del Trabajo (publicada el 30 de abril de 2021).
- Ley N°21.351: Modifica la Ley N°21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica (14 junio 2021).
- Ley N°21.360: Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto del Covid-19 (12 julio 2021).
- Ley N°21.361: Adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales (publicada el 27 de julio de 2021).
- Ley N°21.376: Adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (publicada el 01 de octubre de 2021).
- Ley N°21.405: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldo que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales (22 diciembre 2021).
- Ley N°21.419: Crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que indica (29 enero 2022).

En cuanto a proyectos de ley ingresados a tramitación, destacan el proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez (Boletín N° 14.445-13).

En materia legislativa, tras la crisis social, a lo que se sumó el escenario sanitario mundial producto del Covid-19, se hizo necesario continuar protegiendo las fuentes de trabajo a través de políticas públicas que se centraran en las necesidades de los trabajadores, especialmente en los más vulnerables y de quienes se veían más afectados en periodos de crisis.

Además, se continuó y terminó con la discusión legislativa de importantes proyectos de ley para nuestra Subsecretaría, como fue el proyecto sobre modernización de la Dirección del Trabajo (boletín 12.827-13), documentos electrónicos laborales (boletín 12.826-13) y aquel que adecua el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo. También se continuó con la tramitación del proyecto que modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios (boletín N° 13.496-13).

En relación con el contexto sanitario que vive el país, como respuesta a la necesidad de contar protocolos por parte de los trabajadores y empresas, la necesidad de acompañamiento y diálogo permanente, y la claridad en cuanto a las materias de fiscalización fueron ejes de la gestión ministerial, continuamos desarrollando el denominado “Paso a Paso Laboral”. Esta iniciativa tiene por objeto mantener información clara y consolidada de las recomendaciones que permiten un retorno seguro a las actividades laborales, entregando una Hoja de Ruta conocida para trabajadores y empleadores respecto de los procedimientos a implementar; fichas sectoriales con indicaciones que responden a la realidad de cada rubro; y el Formulario Único de Fiscalización (FUF) que contiene aquellas materias a ser fiscalizadas en el contexto Covid-19 en las empresas, siendo un documento único para la gestión de las distintas instituciones fiscalizadoras.

Junto a las iniciativas legales y administrativas, la necesidad de apoyo para la sustentabilidad de las empresas y trabajadores en el retorno de las actividades también ha sido parte de las medidas de recuperación. En este ámbito, durante el 2021, es posible destacar la continuación en la implementación del Subsidio al Empleo, herramienta de recuperación laboral enfocada en dos líneas: el Subsidio Regresa, que incentiva el retorno al trabajo de los trabajadores suspendidos, y el Subsidio Contrata, que apunta a la contratación de nuevos trabajadores, con especial foco en mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y asignatarios de una pensión de invalidez. Además, destaca la creación del IFE Laboral, incentivo para que los trabajadores/as, previamente cesantes, se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio por la nueva relación laboral que se crea. Este beneficio se entrega directamente al trabajador/a, siempre que su remuneración bruta mensual no exceda de 3 Ingresos Mínimos Mensuales y también tiene especial foco en mujeres, jóvenes entre 18 y 24 años, hombres mayores de 55 años, personas con discapacidad debidamente certificada y asignatarios de pensión de invalidez.

Por otra parte, en lo que dice relación con Diálogo Social, nuestro Servicio siguió propiciando distintas instancias de diálogo y generación de consensos, entre las que se pueden mencionar la continuación del

funcionamiento y fortalecimiento del rol del Consejo Superior Laboral y la participación en distintas Mesas de Trabajo sobre diversas temáticas. Asimismo, el departamento de Diálogo Social tuvo un importante rol en cuanto a las iniciativas de descentralización implementadas en el Fondo de Formación Sindical (FFS) e implementó medidas como la incorporación en las bases de licitación de puntaje adicional a aquellos proyectos que consideren la participación de instituciones Gubernamentales en sus mesas de diálogo, propiciando de esta manera las mesas de diálogo social tripartitas.

En materia de avances de inclusión de personas con discapacidad, destaca lo mencionado respecto a los incentivos de este grupo en materia de Subsidio al Empleo, y el trabajo que se ha hecho para preparar la entrada en vigencia de la Ley N° 21.275. Por otra parte, se continuó incentivando el cumplimiento de la Ley N° 21.015. Asimismo, y a propósito de las buenas prácticas en materias inclusivas, se continuó con la participación en el Consejo Consultivo de “Pacto de Productividad”, Programa Empresarial de Promoción Laboral para personas con discapacidad que busca consolidar una plataforma de colaboración que genere una articulación virtuosa y efectiva de los actores sociales del ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad y participamos activamente en la elaboración y lanzamiento de un Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, documento fruto del trabajo conjunto entre entidades gubernamentales, empresas y la sociedad civil. Finalmente, y a propósito del levantamiento de información para generar el manual antes mencionado, presentamos un proyecto de ley que pretende incorporar mejoras a la ley N° 21.015. En este sentido, y a grandes rasgos este proyecto de ley tiene por objeto establecer que (i) el empleador debe analizar el puesto de trabajo e implementar las medidas específicas de prevención y ajustes necesarios, junto a accesibilidad para personas con discapacidad, (ii) las personas contratadas bajo la alternativa de subcontratación deben prestar efectivamente sus servicios para la empresa principal o usuario, y (iii) las multas por infracción a las normas de inclusión laboral serán por cada trabajador y mes que el empleador debió cumplir con la ley y no lo hizo. Asimismo, el proyecto propone garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la Administración del Estado, estableciendo normas especiales para el ingreso a la misma dependiendo del estatuto normativo al que estén sujetos.

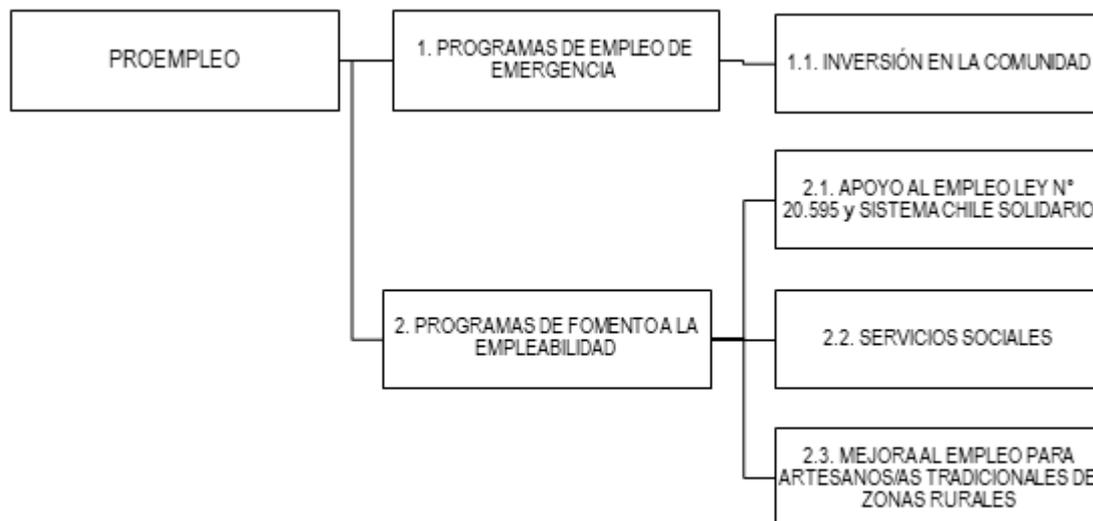
En el ámbito de las relaciones internacionales, el Ministerio ha jugado un rol importante para el multilateralismo. Si bien debido a la pandemia se restringieron los viajes y las relaciones diplomáticas presenciales, se mantuvo un fluido contacto con los diversos actores internacionales. Entre otros, las autoridades tuvieron activa participación en la Cumbre Mundial sobre la COVID-19 y el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la “Second Ministerial Council Roundtable” de la OCDE, dando conocer a los demás Estados de la comunidad internacional las iniciativas adoptadas en materia laboral para hacer frente a la pandemia. Dichos intercambios de buenas prácticas permitieron abordar la crisis sanitaria y sus impactos de manera colaborativa y asumiendo los desafíos de manera global.

También en plano multilateral, dando estricto cumplimiento a las obligaciones internacionales adquiridos por nuestro país para la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, Chile ratificó el Protocolo de 2014 relativo al Convenio N°29 sobre el trabajo forzoso de la OIT, constituyéndose en el tercer Estado de América del Sur en hacerlo. Con ello, el país refuerza su compromiso como País Pionero de la Alianza 8.7, iniciativa para un mundo libre de trabajo infantil y trabajo forzoso. Durante 2020, Chile ejerció la Presidencia Pro Tempore de la Alianza del Pacífico. En dicho contexto, dos de los proyectos incluidos en la Declaración de Presidentes, tuvieron su origen en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El primero dice relación con los denominados riesgos psicosociales y el segundo con la certificación de competencias laborales. Asimismo, destaca la adjudicación de 20.000 USD para el desarrollo de un tercer proyecto, para fortalecer el sector turismo mediante la formación virtual de ciudadanos de los Estados miembros de la Alianza del Pacífico.

Finalmente, en el ámbito de las relaciones económicas internacionales, destaca la cooperación realizada con Estados Unidos, en el marco de la implementación del capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio. Esta consistió en intercambios técnicos donde se abordaron materias como el trabajo infantil, el teletrabajo, temas de género y medidas adoptadas para enfrentar la pandemia. Además de ello, el Ministerio sigue preocupado de incluir capítulos laborales en las negociaciones de nuevos acuerdos comerciales entre Chile y otros socios, como son la Unión Europea o el EFTA (que incluye a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza).

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

1. Administración de los programas de Empleo



La ejecución presupuestaria de los programas de ProEmpleo en el año 2021 fue de un 93,32%, equivalente a M\$103.103.053.

A continuación, se presenta un detalle en la ejecución de cada uno de los programas en el año 2021:

I. Empleos de Emergencia

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

En el año 2021, el programa Inversión en la Comunidad tuvo una ejecución de M\$96.908.966, alcanzando un 92,97% de ejecución (el saldo se ejecutará el 2022), y con una cobertura de 22.649 beneficiarios/as, de los cuales el 84,1% corresponde a mujeres.

ii. Plan de Egreso Programas de empleo

Durante el 2020, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos se ejecutó el plan de egreso de los beneficiarios de los programas de empleos (PIC y PMU) que optasen a recibir los planes de retiro, para esto, la ley creó dos líneas de intervención:

Bono Complementario a la Pensión: Consiste en un pago mensual vitalicio, que complementa las pensiones que recibe la persona, para que alcance un ingreso igual al ingreso mínimo vigente.

Bono de Incentivo al Retiro: Consiste en un aporte monetario a pagar por única vez, a quienes opten por retirarse del Programa Inversión en la Comunidad o del Programa de Mejoramiento Urbano, pero que no están en edad de jubilar.

A diciembre de 2021, el número beneficiarios activos que se mantienen recibiendo el complemento a las pensiones ascienden a:

Plan de Egreso	Nº Beneficiarios iniciales	Nº Beneficiarios activos
Complemento a la Pensión	1.906	1.890
Incentivo al Retiro (*)	149	0
TOTAL	2.055	1.890

II. Fomento a la Empleabilidad

i. Programa Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario

Este programa tiene como objetivo la capacitación y formación de personas en situación de cesantía, para facilitar el desarrollo de habilidades que permitan su integración laboral, preferentemente en actividades relacionadas con el ecoturismo en Áreas Silvestres Protegidas del Estado, así como en el área agroforestal. Es ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) en 10 regiones del país durante el año 2021: Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

El monto asignado por Ley de Presupuestos al Programa correspondiente a la ejecución del año 2021 asciende a M\$1.595.139, con una cobertura programada de 1.100 beneficiarios/as, y una cobertura efectiva de 929 personas de los cuales 853 son mujeres, lo que corresponde al 91,8% del total de participantes a nivel nacional.

ii. Programa Servicios Sociales

El presupuesto final del Programa Servicios Sociales en el año 2021, en ambas líneas de ejecución ascendió a M\$4.449.101, de los cuales se ejecutaron \$4.310.155.698, equivalente al 96,87% de los recursos.

• **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 informado ascendieron a un monto de M\$2.256.466- Mediante Resolución Exenta N° 262 del 5 de abril de 2021, se llama a concurso público para el Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo año 2021, y autoriza sus Bases Administrativas, Técnicas y anexos. Con fecha 10 de mayo de del presente año, por medio de la Resolución Exenta N°328 se adjudicaron 18 proyectos a 15 instituciones. Actualmente estos proyectos se encuentran en desarrollo de la etapa de seguimiento post inserción laboral de sus participantes.

Se logró una cobertura efectiva de 1.153 personas, de los cuales 844 corresponde a mujeres, equivalente al 73,20% y un presupuesto ejecutado de \$2.249.183.098.-

• **Línea Ministerio de Desarrollo Social y Familia - 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°06 del Ministerio de Desarrollo Social y tomado Razón por la Contraloría General de la República con fecha 14 de abril 2020 y su modificadorio Decreto Supremo N° 20 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia tomado Razón por la Contraloría General de la República el 30 de julio 2021.

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos al Programa para el año informado ascendieron a un monto de M\$2.192.635. Mediante Resolución Exenta N°388 del 03 de junio 2021, se llamó a concurso público para participar del Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo - Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Convocatoria del año 2021, y autoriza sus Bases Administrativas, Técnicas y anexos. Se adjudicaron \$1.800.971.600 (mil ochocientos millones novecientos setenta y un mil seiscientos pesos), a 14 proyectos de 9 instituciones.

Posterior a ello, con los remanentes del concurso adjudicado, y por medio de la Resolución Exenta N°518 del 30 de julio 2021, se llama a concurso público para el Programa Servicios Sociales, Subsecretaría del Trabajo - Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2a Convocatoria del año 2021, y autoriza sus Bases Administrativas, Técnicas y anexos, el cual se encuentra adjudicado por medio de la

Resolución Exenta N°580 del 24 de agosto 2021, en donde se adjudicaron \$260.000.000 a 2 instituciones.

El total de ambas convocatorias de esta línea tuvo una cobertura efectiva de 1.079 personas y un presupuesto ejecutado de \$2.060.972.600.

iii. 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 ejecutó, durante el año 2021, un total de 5 diagnósticos en distintas zonas del país y grupos de artesanos/as, evaluando la pertinencia de ejecución del Programa 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 ejecutó el Programa en 11 regiones del país (Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Metropolitana) y en un total de 24 territorios, 15 territorios para el componente de Capacitación, y en 9 territorios para el componente de Seguimiento, lo que permitió beneficiar a un total de 210 artesanos/as, de los/as cuales un 96,2% (202) fueron mujeres y sólo un 3,8% (8) correspondió a hombres; con un presupuesto total de M\$199.764 Cabe señalar, que en esta ejecución, al igual que en la del año 2020, se permitió la realización de talleres con metodología a distancia, en virtud de las dificultades presentadas por la pandemia, realizándose talleres de manera online y presencial en algunos casos.

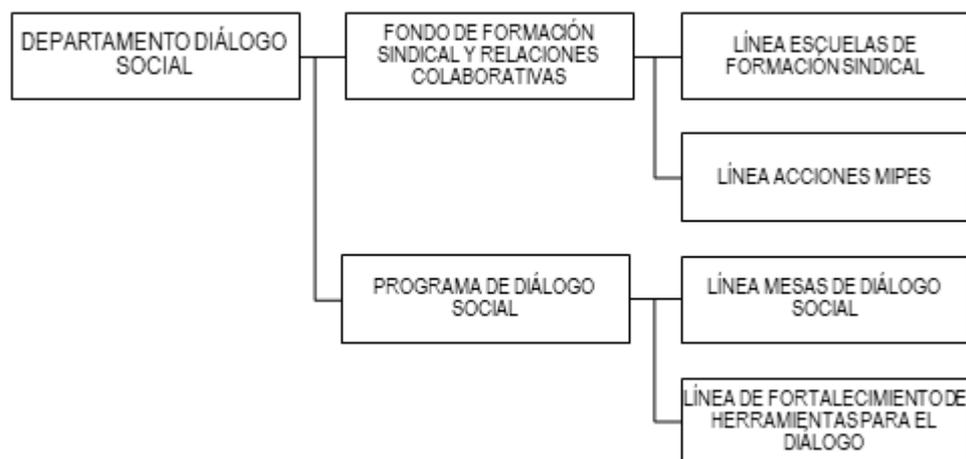
Al finalizar el Programa, de 2021 artesanos/as egresados/as (de los componentes de capacitación o seguimiento), 183 fueron insertos/as en diferentes plataformas comerciales, equivalente a un 90,5%.

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

Considerando que uno de los desafíos del Programa de Gobierno es modificar el actual sistema de relaciones laborales, el producto estratégico Diálogo Social 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.

El Departamento de Diálogo Social, se rige principalmente por dos asignaciones de financiamiento: i) "Fondo de Formación Sindical" y ii) "Programa de Diálogo Social". Ambos fondos cuentan con líneas de ejecución que cumplen con los objetivos establecidos por Ley. A

continuación, se presenta un organigrama que describe a rasgos generales las líneas de ejecución para cada fuente de financiamiento para el año 2021:



i. 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 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 para dirigentes sindicales y/o líderes, como también cursos enfocados en micro y pequeñas empresas (MYPES).

Los principales resultados del FFSRLC del año 2021 son los siguientes:

Se capacitó a un total de 2.544 beneficiarios/as, correspondientes a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. De éstos:

- a. 1.813 beneficiarios/as corresponden a las 34 escuelas desarrolladas en el contexto del programa “Escuela de Formación Sindical 2021” (18 escuelas bajo la línea de Líderes Sindicales y 16 escuelas bajo la línea Mujeres Líderes) con una inversión total de M\$654.790.
- b. 741 beneficiarios/as corresponden a trabajadores/empleadores MYPES, capacitados en los 14 proyectos ejecutados, con una inversión de M\$134.213.

En total se ejecutaron M\$789.003, llegando a 2.544 beneficiarios/as dentro del territorio nacional. A su vez es importante destacar que el año 2021, la mayoría de las clases se ejecutaron de manera online (exceptuando el caso del curso MIPES ejecutado en Rapa Nui, con modalidad híbrida), lo cual permitió ampliar la cobertura comunal de 222 en el 2020 a 246 en el 2021, logrando la capacitación de personas que anteriormente no tenían

oportunidad de participar de estos cursos por la dificultad de transporte y traslado. Sin duda, el desafío de clases online implicó un aporte a la descentralización no solo a nivel regional, sino que también a nivel comunal.

Adicionalmente, el año 2021 se mantuvo la metodología de postulación realizada el 2020, permitiendo realizar una evaluación posterior de forma más clara y objetiva. Se otorgó puntaje adicional a aquellos proyectos que consideraron incluir dentro de su postulación un objetivo específico y acciones relacionadas a las siguientes temáticas: “enfoque de género”, “enfoque de discapacidad”, “enfoque de migrantes” y/o “enfoque etario”, definidos como Criterios de Focalización. El o los enfoques propuestos por los oferentes debían incluirse constitutivamente dentro del proyecto, es decir, como parte íntegra del mismo, debiendo considerarse entre los objetivos específicos el enfoque seleccionado, fundamentando adecuadamente su selección. Esto permitió hacer un mejor seguimiento de los compromisos adquiridos por los oferentes, de las medidas y acciones concretas propuestas y de cómo éstas contribuyen en el cumplimiento del objetivo de focalización seleccionado. Se puede decir, que durante el año 2021 todos los proyectos adjudicados consideraron al menos un criterio de focalización dentro de su proyecto. La tabla a continuación muestra el porcentaje de proyectos que incluye cada uno de los enfoques:

Criterio de focalización	%
Enfoque de género	82,4
Enfoque de discapacidad	8,8
Enfoque de migrantes	32,4
Enfoque etario	47,1

Hubo un aumento en el porcentaje de Escuelas que optaron por los criterios de focalización de género, discapacidad y migrantes, solamente hubo una caída en enfoque etario.

ii. 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 2021 se realizaron 20 Mesas de Diálogo Social, participando un total de 24 organizaciones sindicales, en 10 regiones del país, con una inversión de M\$256.757. Cabe destacar que la totalidad de las actividades realizadas fueron en modalidad online.

Se observa que la temática más presente entre todas las mesas fue Salud y Seguridad, lo cual es esperable dado el contexto sanitario por el cual pasan Chile y el mundo, el segundo lugar lo ocupan en conjunto Desafíos Equidad de Género y Desafíos en el Mundo Laboral.

En cuanto al programa de Recuperación de historia sindical, no se ejecutó durante el año 2021, con el objeto de focalizar tiempo y esfuerzo en la digitalización de información a través de la Plataforma Web de Diálogo Social, mejorando con ello el seguimiento, ejecución y control de tanto de Escuelas de Formación Sindical como Mesas de diálogo.

3. Implementación de la Política de Erradicación de Trabajo infantil

El Departamento de Erradicación del Trabajo Infantil es el responsable de dar cumplimiento a los Tratados Internacionales que ha asumido Chile en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, particularmente en erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, impulsando desde sus competencias, medidas que promuevan, protejan y garanticen los derechos de esta población que se encuentran insertos en el mercado laboral, ya sea de manera formal o informal. En este contexto, el año 2021 se realizaron diversas acciones con el fin de cumplir con los objetivos establecidos, éstas son las siguientes:

a. Ejecución de Crecer Felices, Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025. La actual política pública, que tiene como objetivo que los niños, niñas y adolescentes crezcan seguros, se desarrollen de manera plena y en el caso de que los adolescentes con edad para trabajar se incorporen al mercado laboral deberán realizarlo siempre de manera protegida y evitando cualquier tipo de vulneración de derechos y/o retraso al sistema escolar. Esta política pública tiene una ejecución a nivel central y regional. Desde el nivel central se generan acciones globales y que influye a nivel nacional y desde este nivel que se coordinan las acciones a nivel regional a través de Planes Operativos que son ejecutados por las regiones a través de los/as Seremis del Trabajo y Previsión Social.

Durante el año 2021 se realizaron un total de 62 actividades, las cuales se hicieron de manera remota y algunas, de acuerdo con la situación sanitaria, de manera presencial. Las actividades realizadas fueron: capacitaciones sobre trabajo infantil a actores claves, seminarios y/o webinar, actividades de difusión, participación en ferias y/o en Gobierno en terreno, entre otras.

b. Conmemoración del año internacional para la eliminación del trabajo infantil. La Organización de Naciones Unidas declaró el año 2021 como el año internacional para la eliminación del trabajo infantil, con el objetivo de visibilizar la problemática ad-portas de la V Conferencia mundial contra el trabajo infantil. En este sentido, el país se comprometió a priorizar tres temáticas relacionadas a trabajo infantil, estas son:

- Género: las labores domésticas al interior del hogar, estereotipos de género en labores que realizan los niños, niñas y adolescentes;
- Migración: sensibilización e información a la población migrante, comprendiendo que la doble condición de vulnerabilidad de los niños, niñas y adolescentes los hace foco prioritario para prevenir su incorporación precoz al mundo del trabajo;

- Trabajo adolescente protegido: puesta en marcha de la Ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de NNA en el mundo del trabajo.

En este contexto, la Subsecretaría del Trabajo en conjunto con las instituciones de la Comisión Asesora desarrollaron 20 actividades en el año 2021, las cuales tuvieron alcance nacional, entre las que se pueden destacar el Lanzamiento del año internacional, capacitaciones a funcionarios/as, difusión a través de videos y webinar.

c. Otras acciones destacadas durante el año 2021:

i. Trabajo adolescente protegido: Ley 21.271 y Reglamento de trabajos peligrosos y Directrices

Se destaca en este año 2021 la entrada en vigencia de la Ley 21.271 que permitió fortalecer la normativa laboral en materia de protección de niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo en junio del 2021. También se destaca la promulgación y publicación del Decreto N° 01 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 15 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 21.271, determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar.

ii. Mesa técnica de trabajo infantil y migración

La Subsecretaría del Trabajo junto a la Organización Internacional de Trabajo, la Oficina para las Migraciones y la Red de Empresas Unidas por la Infancia-UPPI, constituyeron una Mesa técnica sobre trabajo infantil y migración con el fin de abordar la relación entre estas temáticas en el marco de la crisis migratoria que está viviendo el país y cómo afecta el ejercicio de derechos de niños, niñas y adolescentes. Así, el objetivo de la mesa fue el generar un plan de acción para desarrollar actividades en torno a la temática del trabajo infantil y migración.

Esta mesa técnica, sesionó 6 veces durante el año 2021 en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, agosto y noviembre.

Los resultados o productos de este trabajo fueron:

- Webinar Niñez, migración y trabajo infantil. 30 de abril 2021.
- Cuadernillo para facilitadores para capacitaciones en trabajo infantil y migración. Este producto está aún en elaboración y se espera poder finalizarlo durante el año 2022.

Las integrantes de la Mesa Técnica tienen el propósito de continuar con el trabajo durante el año 2022 para culminar los productos pendientes, y generar nuevos compromisos.

ii. Decreto Comisión Nacional Asesora

En el año 2021 también se actualizó a través del Decreto Exento 173 la Comisión Nacional Asesora con el objetivo de actualizar su contenido, instituciones participantes, formalizar funciones de la Comisión Asesora como de la Secretaría Ejecutiva y de los Comités Regionales, entre otras.

4. Sistema de Certificación de Competencias Laborales (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 lo que sigue, se describen los avances del período:

En el ámbito de la Certificación[1], donde nuestra misión y lo que nos mandata la ley es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas. Al cierre del año 2021, el total de personas evaluadas asciende a 163.633 y 148.552 certificadas, esto significa que, durante la pandemia, aumentó un 12,15% los trabajadores y trabajadoras evaluadas y en un 9,87% las personas certificadas al cierre del año 2021, en comparación al cierre del año 2020.

Las certificaciones en poblaciones específicas durante el período fueron 5.770 personas; mujeres 3.475; migrantes 1.072; cesantes 739 y discapacitados 484 personas.

En este sentido, somos parte de la Ley 21.275, que promueve la inclusión de personas en situación de discapacidad, al exigir a las empresas, que posean más de 100 trabajadores, que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con Recursos Humanos, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos, los trabajadores que cuenten con una certificación otorgada por ChileValora. Siguiendo la línea de fortalecimiento a la inclusión de personas en situación de discapacidad, también somos parte del proyecto de “Pacto de Productividad”, iniciativa impulsada por el BID y Fundación Descúbreme, la cual plantea un nuevo modelo de inclusión laboral efectiva.

Además, y con la finalidad de visibilizar las inequidades que afectan a las mujeres trabajadoras de casa particular, junto a SENCE se evaluaron 119 personas, de las cuales 115 obtuvieron su certificación en este perfil.

ChileValora al ser parte de la “Mesa + Capital humano del Ministerio de Energía”, liderada por el bi-ministro Juan Carlos Jobet, donde se monitorean los logros del compromiso de la Ruta Energética 2018-2022, siendo un eje de acción la formación de capital humano impulsando la certificación de competencias de al menos 3.000 personas. Durante el año 2021 se certificaron 2.534 personas, dando por cumplido el compromiso 2018 -2022, con 8.332 personas certificadas

En el avance de los Proyectos de Competencias Laborales, durante el año 2021, las acciones ejecutadas por ChileValora, pese al contexto sanitario, permitieron acreditar en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales un total 27 nuevos perfiles y actualizar otros 12, esto en cuatro sectores productivos: Servicios, Suministro de Gas, Electricidad y Agua, Acuícola y Pesquero, y Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, al cierre del mes de diciembre, el Catálogo Nacional de Competencias Laborales contaba con un total de 971 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

Uno de los sectores que se ha visto fuertemente impactado durante esta pandemia es el turismo, por lo tanto, el trabajo continuo que hemos desarrollado en la mesa de capital humano del sector cobra especial sentido poniendo énfasis en la certificación de Guías de Turismo, junto con seguir trabajando de la mano con la Subsecretaría de Turismo y SERNATUR en el poblamiento de su marco de cualificaciones, los que nos llevó a desarrollar un proyecto de competencias para actualizar 7 perfiles ocupacionales durante 2021.

En relación con los Organismos Sectoriales, durante el período se definió como uno de sus ejes principales el fortalecimiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). En ese contexto, junto a OIT y OIT/CINTERFOR, dimos inicio al primer ciclo del Programa de Formación en Diálogo Social y Tripartismo: La relevancia de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, cuyo objetivo es entregar de una manera amigable y amena información sobre la importancia del diálogo social y tripartismo, en el marco del Sistema Nacional de Certificación de Competencias y su aporte a la formación para el trabajo. Al finalizar el año, se habían inscrito 200 personas con un 47% de mujeres.

Paralelamente, trabajamos en diseñar una plataforma colaborativa que permita que los integrantes de los distintos OSCL puedan interactuar entre ellos y con ChileValora, para lo cual estamos trabajando en ajustar la plataforma PANAL (intranet de ChileValora) y en la elaboración de las bases de licitación de lo que sería dicha plataforma, de acuerdo con los lineamientos entregados por Gobierno Digital

En el ámbito de Centros y Evaluadores, entre enero y diciembre del 2021, el número de Centros acreditados fue de 36, alcanzando una cobertura en 17 de los 20 sectores (85%), y en 41 de los 51 subsectores (80%). Respecto de los evaluadores, durante el año 2021, se habilitaron 20 nuevos evaluadores,

lo que, en definitiva, hace que el Sistema cuente con 1.295 evaluadores habilitados.

Para mantener activos tanto la provisión de centros como la habilitación de evaluadores durante el inicio y desarrollo de la pandemia, ChileValora adaptó las condiciones de evaluación de centros y de formación de evaluadores. Así es que el curso de formación de evaluadores que se imparte mensualmente fue dictado de manera remota, dando la posibilidad al Sistema de seguir contando con los evaluadores que se requieren para el desarrollo de los procesos de evaluación.

Así mismo, se mantuvo la convocatoria anual de Centros de Evaluación para que las entidades interesadas postularan. Todo el proceso fue realizado de manera remota logrando mantener el Sistema activo y proveyendo de nuevos centros para ir cubriendo las demandas del Sistema.

Los procesos de evaluación y las actividades regulares de supervisión sobre los Centros de Evaluación y Certificación fueron adaptadas de manera tal que se pudiera ir ajustando las acciones necesarias para mantener los procesos de evaluación que estaban en curso, así como aquellos que habían sido planificados.

Desde el punto de vista geográfico, ChileValora cuenta con una cobertura nacional, lo que significa que cualquier Centro puede evaluar y certificar en todo el territorio nacional. Ahora bien, en este periodo, la cobertura en regiones llegó a un 50% de las regiones del país (8), que cuentan con un Centro de Evaluación y Certificación.

En la Articulación con la Formación Técnico Profesional, durante el período se profundizó en una estrategia de trabajo que avance en el desarrollo de mecanismos de integración entre el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y la Formación Técnica Profesional.

En función de esto, uno de los principales focos ha sido brindar apoyo técnico a los Centros de Formación Técnica, con el objetivo de difundir el Sistema y el uso de los productos como insumo relevante. Persiguiendo la integración entre el mundo del aprendizaje formal y el laboral. Para esto, se realizaron una serie de acciones con instituciones de distintas regiones, con las que se analizaron detalladamente los perfiles de ChileValora para identificar cuáles de ellos pueden ser reconocidos por las instituciones. Como resultado de este trabajo en diciembre de 2021 finalizamos con 43 carreras que reconocerán las certificaciones emitidas por el sistema, en 13 Instituciones de Educación Superior en 10 regiones del país.

Esto significa que cualquier persona que posea un certificado de competencias en alguno de los perfiles reconocidos por estas 43 carreras, puede acercarse a la institución para que le convaliden las asignaturas relacionadas. De esta manera ChileValora ha facilitado que se reconozca la experiencia previa de las personas para que no deban volver a cursar aquello que ya les fue reconocido mediante el certificado de competencias.

A estos resultados se agrega un trabajo colaborativo con la División de Educación Superior Técnico Profesional de la Subsecretaría de Educación

Superior del MINEDUC y otros actores con los que se trabajó la Propuesta de Implementación de Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, publicada en mayo de 2021. Junto a ellos, participamos también del Consejo Asesor para la Formación Técnico-Profesional, donde se ha venido trabajando en la propuesta de implementación de la Estrategia Nacional para la Formación Técnico Profesional.

En cuanto a Colaboración Internacional con países y entidades internacionales, durante los últimos años, ChileValora se ha ido transformando en un referente internacional, especialmente en Latinoamérica, prestando asistencia técnica para la instalación y/o el fortalecimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales y para liderar iniciativas de carácter internacional con directo impacto en la ciudadanía de los países involucrados.

En cuanto a esto, en diciembre del 2020 se realizó la Cumbre de la Alianza del Pacífico, ocasión donde se firmó la declaración de presidentes en donde se incorpora el mandato de diseñar los mecanismos operativos para avanzar en la homologación de competencias laborales de los países miembros. Este mandato presidencial, liderado por ChileValora a través de la coordinación de la Red de Expertos del Grupo Técnico Laboral, se cumplió a cabalidad con el apoyo del Programa EURSOCIAL y se menciona como un logro en la Declaración de Bahía Málaga-Buenaventura, suscrita por los presidentes el 26 de enero de 2022. En la misma Declaración, se determina el mandato de Elaborar un plan piloto que implemente el sistema operativo para la homologación y reconocimiento de las certificaciones de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico.

Esta posición de referencia de ChileValora fue valorada por nuestra Cancillería a través de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID), entregando el apoyo financiero con recursos de cooperación Sur-Sur, para desarrollar iniciativas de cooperación con Paraguay, Ecuador, Perú, El Salvador, Guatemala y Honduras. Las condiciones epidemiológicas vinculadas a la pandemia han permitido solamente realizar acciones de carácter virtual quedando aún pendiente el despliegue de las acciones presenciales.

Nuestros asuntos internacionales, durante este período de pandemia, se han sostenido sobre la base de sólidas relaciones y a la búsqueda permanente de oportunidades de fortalecimiento institucional. Se participó en instancias de formación virtual impartidas por OIT/CINTERFOR, en las que se abordaron temáticas como, marcos de cualificaciones, seguridad y salud en el trabajo y evaluación de competencias laborales.

En lo relativo a los nuevos desafíos de la política sobre migrantes, ChileValora reafirmó su acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones - OIM - el cual busca fomentar la certificación de migrantes. La experiencia adquirida en el trabajo junto a la OIM ha sido destacada en distintos foros internacionales y se ubica como una experiencia de referencia al momento de orientar a los países en políticas públicas para la inclusión socioeconómica de la población migrante. En el Proceso de Quito, ChileValora acompañó al Ministerio del

Trabajo y Previsión Social en las reuniones de esta agrupación de países y expuso en detalle el trabajo en esta materia. Actualmente, en coordinación con OIT/Cinterfor se realiza una sistematización de la experiencia que permitirá desarrollar un modelo de trabajo para la certificación de la población migrante.

También, ChileValora es parte del Programa del Sistema de Naciones Unidas “Fortalecimiento de capacidades de los gobiernos locales en Santiago - Chile y Ciudad de México para potenciar la integración socioeconómica de los migrantes y refugiados a través del acceso a un trabajo decente, medios de vida sostenibles y diálogo social”. Este proyecto conjunto busca mejorar el acceso de los trabajadores migrantes y refugiados al trabajo decente y medios de vida sostenibles, asegurando su empleabilidad y acceso a oportunidades de empleo y programas de protección social en los municipios de la Ciudad de México y Santiago.

Para ello, el proyecto diseñará y apoyará intervenciones que fortalezcan y articulen los servicios de los municipios en ambas ciudades para brindar una respuesta adecuada a las poblaciones en movimiento que enfrentan una mayor vulnerabilidad. Se crearán sinergias público-privadas mediante la participación de los actores sociales y el fortalecimiento del diálogo social. Finalmente, mediante el desarrollo de redes de ciudad a ciudad sobre prácticas de integración de migrantes y refugiados, se desarrollará una nueva plataforma de cooperación e intercambio sobre los temas.

En lo relativo a la regionalización de ChileValora, uno de los nuevos lineamientos que ha incorporado este servicio, es poder ampliar el alcance de la certificación de competencias laborales en las regiones de nuestro país, para lo cual durante el período contamos con seis (6) Encargados/as Regionales de ChileValora en las regiones de Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Biobío, Araucanía y Los Lagos. Esto nos permitió avanzar en una serie de acuerdos para implementar la estrategia de regionalización acordada el año 2020. Con esto, se buscó elaborar una agenda de trabajo para potenciar la certificación, una estrategia comunicacional para ampliar el conocimiento del Sistema y potenciar la articulación con instituciones de formación técnica, al objeto de facilitar el desarrollo de las personas y fortalecer su empleabilidad.

En lo que respecta a estudios, durante el año 2021 se inició la ejecución de seis estudios, cuyas características centrales se describen a continuación:

i. Evaluación de impacto de la certificación de competencias laborales en 5 sectores productivos (minería, gastronomía, construcción, comercio, agricultura).

El estudio busca determinar si la certificación produce efectos positivos en el empleo y en los salarios de las personas certificadas.

ii. Análisis de la introducción de certificaciones habilitantes en sectores productivos.

El estudio, tiene por objetivo analizar dicha experiencia y sus resultados y, tomando en consideración la experiencia internacional, definir un

conjunto de criterios relevantes que permitan discernir cuáles serían aquellos sectores en los que se justificaría la introducción de dicha certificación habilitantes.

iii. Estudio para evaluar el riesgo de automatización de los perfiles de competencias laborales

El objetivo general de este estudio es analizar el catálogo vigente de perfiles de ChileValora y establecer cuáles de ellos tienen un riesgo bajo, moderado u alto de obsolescencia por automatización.

iv. Estudio de percepción de valor de la certificación en los empleadores.

El estudio tiene como propósito realizar el levantamiento correspondiente a los procesos ejecutados durante el segundo semestre del año 2020 y primer semestre de 2021, de forma de recoger dicha percepción para una muestra de empleadores que participaron en dicho período, a través de encuestas telefónicas. A diferencia de las versiones anteriores del estudio, se complementó la indagación cuantitativa con un levantamiento cualitativo de información, de manera de profundizar en la percepción de valor de este, las debilidades y fortalezas que se detectan en él, como, asimismo, los efectos de la certificación en los trabajadores y en las empresas.

v. Estudio de medición de satisfacción de los beneficiarios con el proceso de evaluación y certificación.

El estudio tiene como propósito realizar el levantamiento correspondiente a los procesos ejecutados durante el segundo semestre del año 2020 y primer semestre de 2021, de forma de medir el nivel de satisfacción alcanzado. A diferencia de las mediciones anteriores, se complementará el análisis cuantitativo con un análisis cualitativo que profundizará en las debilidades y fortalezas del proceso, la situación posterior a la evaluación, tanto de quienes se certifican como de aquellos que no y en el caso particular de quienes lo hacen, efectos asociados (promoción, aumento salarial, etc.).

vi. Estudio de posicionamiento de ChileValora

El propósito del estudio es medir el nivel de conocimiento, es decir, el nivel de comprensión que tienen las Personas, las Empresas, las OTIC y los Centros de Formación Técnica, de aquello que hace la institución, de sus principales productos y sus potenciales resultados, como, asimismo, verificar el posicionamiento que tiene ChileValora en dichos stakeholders, de manera de verificar cuáles son los atributos asociados a la marca ChileValora y sus productos.

Para finalizar este informe de Gestión Institucional, nos parece relevante indicar una síntesis de aquellos aspectos que fueron desarrollados durante el período 2018-2021, respondiendo a énfasis de la gestión en relación a los avances en materia de certificación de competencias laborales, articulación con la formación técnica, fortalecimiento de los OSCL, ejecución de estudios

para contar con información pertinente, regionalización, cooperación internacional, entre otros.

A modo de resumen, se indica el avance en los siguientes aspectos:

- Definición de **Objetivos Estratégicos**, permitiendo ordenar la acción institucional en estos años en torno a dichos objetivos, los que fueron aprobados por el directorio tripartito y que se señalan a continuación: i) Priorizar sectores estratégicos para la realización de proyectos de competencias laborales (Agrícola, Comercio, Construcción, Energía, Turismo, Minería, Tecnologías de Información, Transporte y Logística y Mantenimiento como sector transversal), ii) Implementar estrategias de despliegue de la certificación y de información del sistema y de sus productos, iii) Fortalecer el rol de los OSCL, incentivando el trabajo conjunto en dichos sectores, iv) Fortalecer la articulación de la certificación de competencias con el sistema de capacitación (SENCE) y con la formación técnico profesional (MINEDUC) y v) Evaluar los impactos que genera el sistema de certificación.
- **Optimización de los Procesos Internos** de ChileValora, de forma de disminuir los plazos asociados al levantamiento de perfiles y a la evaluación y certificación de competencias laborales, implementando para esto nuevas modalidades de trabajo al interior de ChileValora, para lo cual y, con el objetivo de cumplir este desafío, se contó con la Plataforma informática PANAL.
- Implementación del **Proceso de Planificación Estratégica 2021 - 2024**, para contar con definiciones estratégicas e indicadores de desempeño relevantes para medir la entrega de bienes y/o servicios, en el marco de las orientaciones del Directorio, las exigencias DIPRES y MINTRAB y la formulación presupuestaria 2022, de acuerdo con su legislación, a las definiciones estratégicas Ministeriales vigentes, prioridades presupuestarias y recursos asignados por La ley de Presupuesto. Lo anterior se realizó entre ChileValora, MINTRAB y DIPRES, precisando definiciones e indicadores de desempeño para la institución.
- Continuación con la gestión para la aprobación de la **Propuesta de Modificación Legal** de ChileValora, que fue aprobada por el directorio. Para esto, el Secretario Ejecutivo presentó el proyecto de modificación legal al Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien lo aprobó e instruyó que se realizaran las acciones necesarias para que el documento fuera ingresado a tramitación.
- Incorporación de la función de **Prospección del Mercado Laboral**, la que luego y a solicitud del MINTRAB, fue traspasada a la Subsecretaría del Trabajo. Junto con ello se diseñó la plataforma Destino Empleo, plataforma web que ofrece a Chile un Sistema Integrado de prospección del mercado laboral, abierta a la ciudadanía, con contenido amigable y a la medida de los distintos usuarios.
- Implementación del **Marco de Cualificaciones Técnico Profesional** en los proyectos de Competencias Laborales,

continuando con el poblamiento sectorial del catálogo y la implementación de las competencias transversales.

[11] Los procesos de evaluación y certificación, según lo establecido en la ley, son financiados principalmente por los privados o a través de SENCE y su programa de evaluación y certificación. Es a través de esta última línea en la que se pueden orientar los recursos de financiamiento a públicos objetivos específicos. Tanto el monto como la temporalidad de la ejecución de dichos recursos son definidos por SENCE año a año. En promedio se realizan dos licitaciones públicas convocando a los Centros de Evaluación y Certificación de ChileValora a desarrollar procesos en base a la demanda levantada previamente.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

Los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para los años 2021-2022 tienen relación con seguir consolidando los objetivos estratégicos que la institución definió para el periodo 2018-2022.

1. Proyectos de ley e implementación de nueva normativa laboral

En este contexto, es posible mencionar como desafío la continuidad de los proyectos legislativos en trámite ante el Congreso Nacional, como son la Moción sobre trabajo en plataformas digitales (boletín N° 13.496-13), en el cual se encuentra pendiente la discusión del veto del Ejecutivo en la Cámara de Diputados para su promulgación. Por otra parte, se encuentra pendiente la discusión del proyecto de ley que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez (boletín N°14.445-13).

Adicionalmente, se debe continuar con la implementación de las leyes laborales que ya se encuentran aprobadas, como lo son las leyes N°21.327 (Modernización de la Dirección del Trabajo) y N° 21.361 (Adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales).

2. Diálogo Social

En consideración a la importancia que mantiene el Diálogo Social para nuestro Ministerio, se continuará con la estrategia de cercanía hacia los diferentes actores del mundo social, privilegiando el diálogo permanente y sin exclusiones, y la generación de instancias formales de trabajo que consideren el tripartismo recomendado por la OIT. En este aspecto, se seguirá potenciando el rol del Consejo Superior Laboral, la participación ciudadana a través de los Consejos de la Sociedad Civil, y las mesas de Diálogo Social.

Entre los desafíos particulares en esta materia se encuentran:

a) Fomentar la participación femenina dentro de las líneas ejecutadas bajo el Fondo de Formación Sindical (FFS). Se incluirá dentro de las bases de licitación ejecutadas bajo el marco del FFS, medidas que favorezcan la equidad de género, esto por medio de las bases de licitación en donde se otorgará puntaje adicional a los proyectos que consideren la inclusión de “Enfoque de género” dentro de su proyecto.

b) Promover la descentralización para los proyectos ejecutados bajo el marco del FFS. Las licitaciones de las líneas ejecutadas bajo FFS, serán con distinción regional, indicando cupos y montos disponibles por región de manera de favorecer la postulación a otras regiones del país distintas de la

Metropolitana. De manera que, no son un llamado nacional, si no que presenta distinciones regionales. Además, se mantendrá la opción de ejecutar el proyecto bajo la modalidad online, lo que demostró favorecer la participación de personas fuera de las capitales regionales a lo largo de todo el país.

c) Promover la ejecución de proyectos de diálogo social tripartito con la participación de entidades Gubernamentales.

3. Programas de Empleo

Para el programa ProEmpleo, los desafíos planteados para el año 2022, estarán centrados en continuar mejorando la gestión administrativa, la eficiencia y eficacia de sus procesos.

En particular, se pueden mencionar los siguientes desafíos:

a) Fortalecer y facilitar el proceso de rendición de cuentas en tiempo y forma de todos los programas que administra ProEmpleo, por medio de las mejoras a la plataforma electrónica disponible para ello.

b) En virtud de la Ley 21.405, se continuará gestionando el Plan de Egreso para los/as beneficiarios/as del Programa Inversión en la Comunidad (PIC) y Programa de Mejoramiento y Equipamiento Comunal (PMU) de las Regiones del Biobío y Ñuble.

c) Continuar contribuyendo en el fortalecimiento y preservación de la artesanía tradicional chilena y seguir fomentando las competencias de oficio, pero también de empleabilidad y comercialización de los productos de los/as artesanos/as.

4. Erradicación del Trabajo Infantil

Los desafíos asociados a este tema se relacionan con:

a) Implementación de la entrada en vigencia de la ley N° 21.271 que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

b) Ejecución de la Estrategia Nacional para la erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente trabajador 2015-2025.

c) Fortalecer la Comisión Nacional Asesora y Comités regionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del adolescente que trabaja.

5. Intermediación Laboral (Prospección Laboral y Bolsa Nacional de Empleo)

Respecto de la Intermediación Laboral, se alza como gran eje la implementación y masividad del Sistema de Oportunidades Laborales, pasando de una fase piloto a una etapa regular que cada vez vaya sumando más Ministerios e Instituciones, tanto públicas como privadas.

Asimismo, se vislumbra como desafío la consolidación del visor web del Sistema, junto a los informes preparados por el área de Prospección Laboral, en miras a una mejor gestión de las oportunidades de empleo con foco local.

Por otra parte, se seguirá desarrollando el plan estratégico referente a la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), en las que se pueden destacar las siguientes actividades:

a) Integración con otros servicios del Sector Público (Servicio Civil, Portal de Empleos Públicos, y SII).

b) Integración con el libro de Obra Digital (LOD) del Ministerio de Obras Públicas, para el registro automático de empresas y publicación de ofertas laborales en la BNE a través de API. Es el punto inicial para crear un canal directo para publicar toda la oferta de empleo vinculada a la obra pública de Chile.

c) Implementación del modelo GSL del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, como portal para funcionarios del Estado.

6. Ámbito Internacional

Atendido que los efectos de la pandemia en el movimiento de personas persistirán durante el 2021, será necesario seguir explorando nuevas posibilidades de efectuar intercambio de experiencias, cooperación internacional y en definitiva las relaciones diplomáticas, que sean tan efectivas como las tradicionales no virtuales. En lo que dice relación con las normas internacionales del trabajo, la ratificación del Protocolo 29 trae consigo dos desafíos concretos: su incorporación en el ordenamiento jurídico nacional y el desarrollo de un plan de acción nacional para su implementación, en base al diálogo social tripartito.

En lo que dice relación con las relaciones bilaterales, la exitosa experiencia con EE.UU. plantea al menos los siguientes desafíos: primero, profundizar la cooperación con ese país, diversificando las áreas técnicas abordadas, prefiriendo aquellas que tengan impactos concretos, realizables y cuantificables, y segundo, replicar esta valiosa experiencia con otros socios comerciales. Finalmente, en el área de la sostenibilidad ambiental, está el desafío de seguir trabajando en materia de transición justa y empleos verdes, codo a codo con los inversionistas involucrados.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	35
.Anexo 2: Recursos Humanos	39
.Anexo 3: Recursos Financieros	47
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	48
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	51
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	52
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	52
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	53
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	55
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	56
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	59
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	65
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	70

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.

Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
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

Nro.	Descripción
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.
2	Promover el respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, con políticas de difusión y fiscalización de la normativa aplicable.
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.
4	Fortalecer la institucionalidad, adecuando la normativa orgánica y funcional, y de sus instituciones a fin de cumplir con objetivos estratégicos ministeriales.

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
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, 2
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.	2, 3
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.	2
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, 3, 4

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	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

Nro.	Descripción	Cantidad
4	Organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de empresarios y empresarias; organismos internacionales; organizaciones de la sociedad civil.	236.000

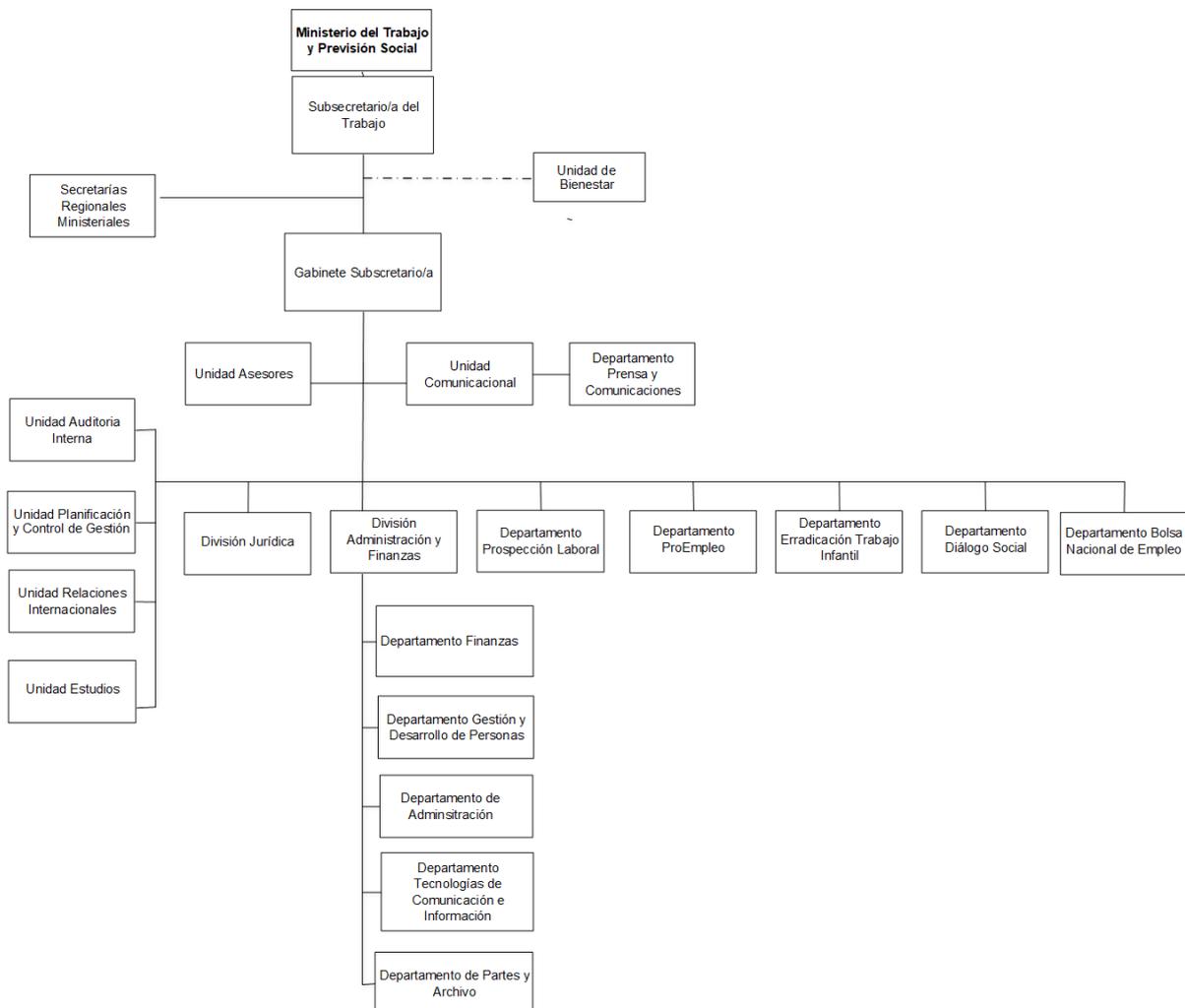
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

ORGANIGRAMA MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



(*):Tuición financiera, conforme al Decreto Ley N° 1.263 del año 1975.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del Trabajo	Fernando Arab Verdugo
Jefe de Gabinete del Subsecretario del Trabajo	Gustavo Rosende Salazar
Seremi Región de Arica y Parinacota	Juan Manuel Carrasco Barra
Seremi Región de Tarapacá	Cibel Jiménez Vergara
Seremi Región de Antofagasta	Álvaro Le Blanc Tapia
Seremi Región de Atacama	Carlos Leal Varas
Seremi Región de Coquimbo	Matías Villalobos Bottinelli
Seremi Región de Valparaíso	Rodrigo Kopaitic Valverde
Seremi Región Metropolitana	Valeria Díaz Quintana
Seremi Región de O'Higgins	Cristina Araya Acevedo
Seremi Región de Maule	Ana Ponce Rojas
Seremi Región de Ñuble	Yennifer Ferrada Canto
Seremi Región de Biobío	Sintia Leyton Aedo
Seremi Región de La Araucanía	Patricio Sáenz Cofré
Seremi Región de Los Ríos	Edison Pacheco Sáez
Seremi Región de Los Lagos	Fernando Gebhard Vásquez
Seremi Región de Aysén	Andrea Ponce Olivares
Seremi Región de Magallanes	Victoria Cortés Schiattino

Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	67	83.75%	78	87.64%	145
Planta	13	16.25%	11	12.36%	24
Total	80	100.00%	89	100.00%	169

Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	17	21.25%	7	7.87%	24
Directivos	7	8.75%	10	11.24%	17
Auxiliares	0	0%	1	1.12%	1
Profesionales	44	55.00%	44	49.44%	88
Administrativos	12	15.00%	27	30.34%	39
Total	80	100.00%	89	100.00%	169

Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	1.25%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	11	13.75%	9	10.11%	20
ENTRE 35 y 44 AÑOS	27	33.75%	32	35.96%	59
ENTRE 45 y 54 AÑOS	26	32.50%	23	25.84%	49
ENTRE 55 y 59 AÑOS	7	8.75%	11	12.36%	18
ENTRE 60 y 64 AÑOS	8	10.00%	11	12.36%	19
65 Y MÁS AÑOS	0	0%	3	3.37%	3
Total	80	100.00%	89	100.00%	169

Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	39	97.50%	39	100.00%	78
Reemplazo	1	2.50%	0	0%	1
Total	40	100.00%	39	100.00%	79

Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	2	5.00%	3	7.69%	5
Profesionales	29	72.50%	24	61.54%	53
Administrativos	9	22.50%	12	30.77%	21
Total	40	100.00%	39	100.00%	79

Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	16	41.03%	11	28.21%	27
Más de un año y hasta 2 años	7	17.95%	8	20.51%	15
Más de 2 y hasta 3 años	6	15.38%	4	10.26%	10
Más de 3 años	10	25.64%	16	41.03%	26
Total	39	100.00%	39	100.00%	78

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	3	0	3
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	7	19
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	17,65%	0,00%	15,79%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	3	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	0	3
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	None%	66,67%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	22	10	10
(b) Total dotación efectiva año t	163	163	163
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	13,50%	6,13%	10,06%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	3	2	1
Otros retiros voluntarios año t	17	5	14
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	3	1

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	22%	10%	17%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	22	9	23
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	22	10	17
Porcentaje de recuperación (a/b)	100,00%	90,00%	135,29%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	3	0	1
(b) Total Planta efectiva año t	25	26	24
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	12,00%	0,00%	4,17%

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	15	3	10
(b) Total Contratos efectivos año t	138	137	145
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	10,87%	2,19%	6,90%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	163	163	168
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	163	169
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	100,00%	100,00%	99,41%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	3.083	6.160	6852
(b) Total de participantes capacitados año t	163	166	384
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	18,91	37,11	17,84

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	3	2	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	72	63	62
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	4,17%	3,17%	1,61%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	3	6	4
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	163	169
Porcentaje de becados (a/b)	1,84%	3,68%	2,37%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	126	144	140.91
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	163	169
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,77	0,88	

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	70	54	26
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	163	169
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,43	0,33	0,15

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	1	5	15.17
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	163	169
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,01	0,03	

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	1.359	326	87.50
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	163	169
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	8,34	2,00	

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	143	150	138
Lista 2	3	2	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	146	152	139
(b) Total Dotación Efectiva año t	163	163	169
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	89.57%	93.25%	82.25%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	Sí	Sí	Sí

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	9
(b) Total de ingresos a la contrata año t	17	7	19
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	0,00%	47,37%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	9
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	None%	0,00%	None%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	4	0	9
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	4	0
Porcentaje (a/b)	None%	0,00%	None%

Anexo 3: Recursos Financieros

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, www.dipres.gob.cl.

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 78,3%

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

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

Fórmula de cálculo: Número de instancias de diálogo social que logran acuerdos (conclusiones) / Número total de instancias de diálogo social ejecutadas

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,0%
Número de instancias de diálogo social que logran acuerdos (conclusiones)	28,00	21,00	21,00	20,00	18,00	
Número total de instancias de diálogo social ejecutadas	28,00	21,00	21,00	20,00	18,00	

Administración de los programas de Empleo.

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.

Fórmula de cálculo: 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 año t

Variables	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	83,89	85,70	0,00	82,41	85,41	96,5%
Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t	2526,00	2368,00	0,00	1115,00	2477,00	

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t	3011,00	2763,00	2410,00	1353,00	2900,00	

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

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.

Fórmula de cálculo: 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

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	58,73	53,65	0,00	0,00	52,00	0,0%
Número de beneficiarios(as) del programa Servicios Sociales empleados(as) (colocados laboralmente) al término de la ejecución del programa en el año t	498,00	470,00	0,00	0,00	468,00	
Número de beneficiarios(as) que ingresan al Programa Servicios Sociales en el año t	848,00	876,00	507,00	1154,00	900,00	

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

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.

Fórmula de cálculo: 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 Tradicionales en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	61,71	64,36	57,29	61,00	64,00	95,3%
Número de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a pueblos originarios en el año t	108,00	130,00	114,00	122,00	128,00	
Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales en el año t	175,00	202,00	199,00	200,00	200,00	

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

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

Fórmula de cálculo: 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

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	92,73	98,02	98,92	98,03	97,00	100,0%
Total de participantes egresados de Actividades ejecutadas por el Fondo en año t	1863,00	2331,00	1930,00	1941,00	1843,00	
Total de participantes inscritos en Actividades de Formación ejecutadas por el Fondo en año t	2009,00	2378,00	1951,00	1980,00	1900,00	

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
	Difusión del libro "Crecer Felices, erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas"	Terminado
	Proyecto de Ley Modernización Laboral para Conciliación Trabajo, Familia e Inclusión (Boletín N° 12618-13)	En Tramitación
	Ley N° 21.327 Modernización de la Dirección del Trabajo y Fortalecimiento de su Ley de Planta (Boletín N° 12827-13)	Terminado
	Ley N° 21.361 Adecúa el Código del Trabajo en Materia de Documentos Laborales Electrónicos (Boletín N° 12826-13)	Terminado
	Proyecto de Ley Modernización de la Franquicia Tributaria en Materia de Capacitación y Empleo (SENCE) (Boletín N° 12487-05)	En Tramitación
	Lanzamiento Estrategia Nacional de Empleo	Terminado
	Nueva Ley Jornada Parcial Alternativa para Estudiantes Trabajadores (Ley N° 21.165)	Terminado
	Nueva Ley que Modifica El Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia Teletrabajo (Ley N° 21.220)	Terminado
	Proyecto de Ley Reforma de Pensiones (Boletín N° 12212-13)	En Tramitación
	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	Terminado
	Reformulación Programas - Voucher MyPE	Terminado
	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional: Propuesta de Institucionalidad	Terminado

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas

Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas

No aplica

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio: Ministerio del Trabajo y Previsión Social
 Servicio: Subsecretaría del Trabajo

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	3	30	30
2.- Eficiencia Institucional	3	35	35
3.- Calidad de Servicio	2	35	35
Total	8	100	100

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					30%	30%
1	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.	85,41 %	82.41 % (1115.00 / 1353.00)*100	96.49 %	10 %	10%
2	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	97,00 %	98.03 % (1941.00 / 1980.00)*100	101.06 %	10 %	10%
3	Medidas de Equidad de Género	50,0 %	50.00 % (4.0 / 8.0)*100	100.00 %	10 %	10%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					35%	35%
4	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	133,31 %	117.26 % (2283879.00 / 1947727.00)*100	113.69 %	5 %	5%
5	Licitación con dos o menos ofertas	44,8 %	35.70 % (10.0 / 28.0)*100	125.49 %	5 %	5%
6	Índice de eficiencia energética.	Medir	43.98 kWh/m2 36460.06 / 829.00	Cumple	25 %	25%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					35%	35%
7	Porcentaje de reclamos respondidos respecto de los reclamos recibidos al año t	Medir	80.33 % (49.00 / 61.00)*100	Cumple	25 %	25%
8	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el Registro Nacional de Trámites vigente en el año t	83,33 %	100.00 % (6.00 / 6.00)*100	120.00 %	10 %	10%

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
10	18	8	99,8%	212000

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	<p>Durante los meses de julio y agosto de 2021, se realizó una capacitación a 15 funcionarios/as y personal a honorarios de la Subsecretaría, en Género nivel avanzado en modalidad e-learning, de 16 horas, dictado por Asesorías Profesionales Etnográfica, el cual fue aprobado mediante Resolución N° 459 de fecha 05 de julio de 2021. Posteriormente, a través de Resolución Exenta N°524 de 02 de agosto de 2021, se modificó la fecha de capacitación. Los contenidos del curso fueron los siguientes: - Módulo 1: Enfoque de género en las políticas públicas aplicado a la crisis sanitaria (streaming) - Módulo 2: Enfoque de género en instrumentos la gestión pública - Módulo 3: Planificación y formulación de indicadores con enfoque de género - Módulo 4: Incorporación de la perspectiva de género De los 15 participantes en el Curso: - 10 de ellos pertenecen a la dotación efectiva (planta y contrata), representando un 5,8% de dicho grupo. - 5 de ellos están fuera de la dotación (honorarios, comisión de servicio, etc.), representando un 6,7% del mencionado grupo. - En resumen, los 15 participantes representan el 6,1% del total de personas de la Subsecretaría del Trabajo a septiembre de 2021. Todos los participantes del curso pertenecen a áreas de la Subsecretaría que desarrollan análisis de datos estadísticos, aportando a la implementación de los productos estratégicos. Dicha capacitación fue comprometida en el Plan Anual de Capacitación 2021 (PAC) de la Subsecretaría del Trabajo, aprobada por Res. Ex. N°124 de 11 de febrero de 2021</p>

Medidas	Resultados
<p>Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.</p>	<p>Entre los años 2018 y 2020, se puede apreciar un aumento en la participación femenina en los Programas del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas ejecutados por la Subsecretaría del Trabajo, correspondientes a un 22,40% para las Escuelas de Formación Sindical (Liderazgo Sindical y Mujeres Líderes), y de un 23,42% para los Cursos MIPES. Con ello, se ha logrado incentivar la participación femenina y disminuir la brecha de género dentro de los cursos licitados. De los resultados de las encuestas realizadas, se observa que las mujeres participantes de los cursos realizados por la Subsecretaría del Trabajo están dispuestas a postular a cargos directivos de mayor nivel, lo que aportan para disminuir la brecha de subrepresentación de las mujeres en cargos de mayor responsabilidad dentro de los sindicatos. Lo mencionado anteriormente, es fruto de los cursos realizados por la Subsecretaría del Trabajo, los que han permitido incrementar sus habilidades, conocimientos y capacidades para ejercer cargos directivos. En conclusión, en la Subsecretaría del Trabajo estamos satisfechos con la implementación de medidas y acciones realizadas entre los años 2018 y 2020, que aportan a la disminución de inequidades, brechas y barreras de género para las mujeres participantes de los Programas del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.</p>

Medidas	Resultados
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	<p>En las bases de los 3 llamados a Concurso del Programa Servicios Sociales, durante el año 2021 se incorporaron los siguientes incentivos: · Bases Administrativas: Numeral 9, Criterios y pauta de Evaluación, 9.1 Pauta de Evaluación, 1. Formación y experiencia del equipo técnico del proyecto: letras a. Coordinador/a, y b. Formación y experiencia de Monitores y apoyos psicosociales: Psicólogo/a y Profesional del área social, se señala: “Profesional cuenta con experiencia y/o formación en igualdad de género debidamente acreditada (puntuación adicional)”. · Bases Administrativas: Numeral 9, Criterios y pauta de Evaluación, 9.1 Pauta de Evaluación, 2. Contenido de la propuesta: letra a) Diagnóstico inicial sociolaboral, se señala: “Considera análisis de brecha de género en materia de empleo respecto del/los oficio/s ofertado/s.” · Bases Técnicas: Numeral 1.1.1 Lineamientos para preparar proyectos, B. Diagnóstico inicial sociolaboral, se señala: “Además, debe considerar en su análisis, información estadística con datos desagregados por sexo, regionales y locales actualizados, incluyendo un análisis de brechas de género en materias de empleo....”. En la licitación pública de las Mesas de Diálogo del año 2021, se incorporaron los siguientes incentivos: • Numeral II (Contenidos Mínimos de la Oferta Técnica), letra B) (Contenidos del Proyecto), número 4: Compromiso de inclusión de mujeres, en instancias de diálogo social. • Evaluación de las Propuestas en el número 3 (Criterio de Medidas Adicionales) letra c) Puntaje adicional por proponer medida/s para la inclusión de mujeres en las instancias de diálogo del proyecto. En la Subsecretaría del Trabajo con la implementación de esta medida, se ha fomentado aumentar la participación de mujeres en dichos programas.</p>
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.	<p>Los Sistemas de ProEmpleo, de Diálogo Social, de Información Laboral (SIL) y Bolsa Nacional de Empleo, contienen desagregación de datos por sexo para el año 2021, y permiten que la Subsecretaría pueda disponer de estadísticas oficiales desagregadas por sexo tanto de información de ejecución de programas como de la situación del mercado laboral. Además, el sistema de Información Laboral (SIL) contiene análisis de estadísticas con perspectiva de género.</p>

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021

Boletín: 11.635-13

Descripción Modifica la planta de personal del Instituto de Seguridad Laboral (“ISL”) y establece normas de encasillamiento de los cargos que indica

Objetivo Crear nuevos cargos en la planta de personal del ISL, con el objeto de dotarla de una estructura acorde con las funciones que la ley le encomienda y permitir el desarrollo de una carrera funcionaria

Fecha de ingreso:	2018-08-13
Estado de tramitación:	Primer Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados. Sin movimiento
Beneficiarios directos:	Trabajadores/ as del ISL

Boletín: 12.026-13 refundido con Boletines N° 11.655-13 y 11.671-13

Descripción Amplía el derecho a Sala cuna a todas las trabajadoras dependientes

Objetivo La iniciativa tiene múltiples objetivos, tales como fomentar la participación laboral femenina, promover la corresponsabilidad, y superar la discriminación por número de trabajadoras en la empresa, entre otros

Fecha de ingreso:	2018-08-17
Estado de tramitación:	Proyecto de ley retirado a través de Mensaje del Presidente de la República (se tiene presente el retiro con fecha 4 de enero de 2022)
Beneficiarios directos:	Todas las trabajadoras dependientes e independientes que cotizan

Boletín: 12.212-13

Descripción Modifica el sistema previsional del DL. 3.500 y la ley 20.255 a fin de mejorar las pensiones actuales y futuras de los trabajadores/as y pensionados/as

Objetivo Mejorar las pensiones del sistema de pensiones solidarias y del sistema de pensiones de capitalización individual, crear nuevos beneficios de pensión para la clase media y las mujeres, crear un subsidio y seguro de dependencia, entre otros

Fecha de ingreso:	2018-11-06
Estado de tramitación:	Segundo trámite constitucional en Comisión de Hacienda del Senado
Beneficiarios directos:	Pensionados/as del pilar solidario y actuales cotizantes dependientes e independientes

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/as y (iii) Un mundo laboral inclusivo que abre oportunidades para todos/as 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/ as sujetos al Código del Trabajo

Boletín: 12.487-13

Descripción Sobre modernización de la franquicia Tributaria y modificación de fondos públicos que indica

Objetivo Modernizar el uso de la franquicia tributaria, y mejorar la empleabilidad de las personas en Chile, focalizando la labor de SENCE en potenciar las habilidades, capacidades y destrezas de los trabajadores/as

Fecha de ingreso:	2019-03-20
-------------------	------------

Estado de tramitación:	Comisión de Hacienda y Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senado, segundo trámite constitucional
Beneficiarios directos:	Trabajadores/as

Boletín: 13.822-13 Refundido con Boletines N°12.451-13 y 12.452-13

Descripción Incorpora al Código del Trabajo el contrato especial del trabajador adulto mayor

Objetivo Promueve el envejecimiento positivo, el cuidado integral de las personas mayores, y el fortalecimiento de la institucionalidad del adulto mayor

Fecha de ingreso:	2020-10-06
Estado de tramitación:	Comisión de Hacienda, Senado, primer trámite constitucional
Beneficiarios directos:	Trabajadores/as adultos mayores

Boletín: 11.567-13

Descripción Modifica el Código del Trabajo, para extender el permiso postnatal del padre, asimilándolo al de la madre

Objetivo Reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores en relación con la protección a la familia y a la maternidad

Fecha de ingreso:	2018-01-11
Estado de tramitación:	Sin movimiento
Beneficiarios directos:	Todos los trabajadores/ as dependientes regidos por el Código del Trabajo

Boletín: 11.210-13

Descripción Modifica el Código del Trabajo en materia de recepción de la prueba no ofrecida oportunamente

Objetivo El motivo de la presente moción es proponer que se admita la recepción de pruebas que no hayan sido ofrecidas oportunamente, cuando justifiquen las partes, no haber sabido de su existencia sino hasta ese

momento y siempre que el juez considere que resultan esenciales para la resolución del asunto.

Fecha de ingreso:	2018-05-03
Estado de tramitación:	Sin movimiento
Beneficiarios directos:	Todos los trabajadores/ as dependientes regidos por el Código del Trabajo

Boletín: 11.454-13

Descripción Distribuye rezagos del sistema de capitalización individual
Objetivo La presente iniciativa legal propone distribuir, por una única vez, los rezagos originados en cotizaciones que no pudieron ser abonadas a las cuentas de capitalización individual por errores u omisiones en la identificación de la o el trabajador, y que tengan una antigüedad superior a cinco años

Fecha de ingreso:	2018-12-19
Estado de tramitación:	2° TC son movimiento
Beneficiarios directos:	Todos los trabajadores/ as dependientes regidos por el Código del Trabajo

Boletín: 11.547-13

Descripción Modifica el Código del Trabajo, para considerar la incorporación de prueba nueva en materia laboral
Objetivo El presente proyecto tiene como objetivo incorporar al Código del Trabajo un nuevo artículo "454 bis" el cual contenga una disposición expresa sobre prueba nueva, otorgando de esta manera la instancia para poder probar la verdad de todos los hechos directos y circunstanciales a través del aporte de prueba nueva relevante

Fecha de ingreso:	2019-12-19
Estado de tramitación:	Sin movimiento
Beneficiarios directos:	Todos los trabajadores/ as dependientes regidos por el Código del Trabajo

Boletín: 12.550-13

Descripción Proyecto de ley que consagra un porcentaje mínimo de trabajadores/as 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/as 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 constitución
Beneficiarios directos:	Trabajadores/ as 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/as domiciliados en la región en que han de prestar sus servicios

Objetivo Establecer reservas en los empleos para trabajadores/as 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 constitución
Beneficiarios directos:	Trabajadores/ as domiciliados en la región en que han de prestar sus servicios

Boletín: 12.475-13

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 constitución

Beneficiarios directos:

Personas que se desempeñan en plataformas digitales

Boletín: 12.497-13

Descripción Proyecto de ley que establece el contrato de los trabajadores/as repartidores a domicilio

Objetivo Otorgar el carácter de laboral a la relación jurídica existente entre los trabajadores/as repartidores/as 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 constitución

Beneficiarios directos:

Trabajadores/ as repartidores a domicilio

Boletín: 2.579-13

Descripción Proyecto de ley sobre descanso mínimo de los trabajadores/as 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 constitución

Beneficiarios directos:

Trabajadores/ as embarcados y portuarios eventuales

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

N° Ley: N°21.309

Fecha de promulgación: 2022-01-22

Fecha de entrada en Vigencia: 2022-07-01

Materia: Establece beneficio que indica para los afiliados y pensionados calificados como enfermos terminales.

N° Ley: N°21.327

Fecha de promulgación: 2021-04-21

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-10-01

Materia: Modernización de la Dirección del Trabajo

N° Ley: N°21.351

Fecha de promulgación: 2021-06-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-14

Materia: Otorga prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que la ley indica (prorroga postnatal de emergencia)

N° Ley: N°21.360

Fecha de promulgación: 2021-06-04

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-06-14

Materia: Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto del Covid-19

N° Ley: N°21.361

Fecha de promulgación: 2021-07-20

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-11-12

Materia: Adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales

N° Ley: N°21.376

Fecha de promulgación: 2021-09-21

Fecha de entrada en Vigencia: 2022-04-01

Materia: Adecúa el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo

N° Ley: N°21.405

Fecha de promulgación: 2021-12-17

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-12-01

Materia: Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldo, concede otros beneficios y modifica diversos cuerpos legales

N° Ley: N°21.419

Fecha de promulgación: 2022-01-26

Fecha de entrada en Vigencia: 2022-02-01

Materia: Crea la Pensión Garantizada Universal y modifica los cuerpos legales que la ley indica

N° Ley: N°21.220

Fecha de promulgación: 2021-03-24

Fecha de entrada en Vigencia: 2021-04-01

Materia: Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia

N° Ley: N°21.227

Fecha de promulgación: 2020-04-01

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-04-06

Materia: Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales

N° Ley: N°21.232

Fecha de promulgación: 2020-05-28

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-06-06

Materia: Modifica la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica

N° Ley: N°21.235

Fecha de promulgación: 2020-05-27

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-05-29

Materia: Suspende temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y prorroga la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales en los casos que indica

N° Ley: N°21.260

Fecha de promulgación: 2020-09-01

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-04

Materia: Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica

N° Ley: N°21.263

Fecha de promulgación: 2020-09-02

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-09-04

Materia: Flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227

N° Ley: N°21.271

Fecha de promulgación: 2020-09-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-10-06

Materia: Adecua el Código del Trabajo en materia de protección de los niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo

N° Ley: N°21.275

Fecha de promulgación: 2020-10-15

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-10-21

Materia: Modifica el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad

N° Ley: N°21.280

Fecha de promulgación: 2020-10-30

Fecha de entrada en Vigencia: 2020-11-09

Materia: Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021
