



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio del Trabajo y
Previsión Social

Subsecretaría del Trabajo





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	14
.3. Resultados de la Gestión año 2023	17
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	37
.5. Anexos	40
.Anexo 1: Recursos Humanos	41
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	50
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	52
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	53
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	55
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	57

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JEANNETTE JARA ROMÁN

MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría del Trabajo tiene por misión “generar políticas públicas orientadas a promover la creación de empleos bajo los estándares del Trabajo Decente, a través del mejoramiento de los salarios y la promoción de igualdad de género e inclusión laboral, para los y las trabajadoras, favoreciendo la armonización del trabajo con el descanso y la vida personal y familiar, y promoviendo la justicia en las transacciones tecnológicas y socioecológicas que enfrenta nuestra sociedad”.

La ejecución presupuestaria de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2023 fue de MM\$133.070 con una ejecución del 97,9%, que incluye MM\$ 1.966 transferidos a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) y MM\$ 117.407 del Programa ProEmpleo.

Con respecto a la dotación efectiva, a diciembre del año 2023, fue de 175 funcionarios/as (24 de planta y 151 a contrata). A ellos se suman 80 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 255 personas, de los cuales 129 son mujeres (50,6%) y 126 hombres (49,4%). Dentro de este personal se incluye a los funcionarios/as de las 16 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Respecto a la protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente, la Subsecretaría del Trabajo impulsó la modificación de la jornada laboral a 40 horas, logrando su aprobación y promulgación en abril de 2023 bajo la Ley N°21.561, que “Modifica el Código del Trabajo y reduce la jornada laboral a 40 horas”, la cual contempla una gradualidad en la implementación de la reducción, la que será de 45 a 44 horas al primer año de vigencia de la ley, a 42 horas al tercer año y a 40 al quinto año, e incluye medidas de corresponsabilidad que apuntan conciliar la vida laboral, personal y familiar, con lo que se espera, en particular para las mujeres, ampliar las posibilidades de empleo y con mayor estabilidad. En el marco de esta ley, la Subsecretaría promovió el “Sello 40 horas”, reconocimiento público que realiza el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para aquellas empresas que implementen anticipadamente una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. Durante el 2023, se certificaron 340 empresas a través de dicho sello.

Desde la Subsecretaría del Trabajo se impulsó la Ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios/as de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas. A partir del 1 de septiembre de 2023 el ingreso

mínimo para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años es de \$460.000.

Por otro lado, la Subsecretaría durante el año 2023 impulsó la Ley de “Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral”, la cual promueve una serie de medidas en torno a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, y regulando así mismo un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo, la cual fue aprobada a fines de 2023 bajo la Ley N°21.645.

Durante el 2023, la Subsecretaría del Trabajo lanza la primera versión del Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), en coordinación con Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual permite la visualización simple y rápida de una serie de datos integrados sobre mercado laboral, que alimenta el debate sobre la formalidad en el empleo.

En el marco del Programa Inversión en la Comunidad, durante el año 2023, la Subsecretaría del Trabajo implementó un programa piloto que reconoció a mujeres que ya eran beneficiarias en la región de Valparaíso que desarrollaban labores de cuidado, mediante la formalización contractual de su rol como cuidadoras, permitiéndoles desarrollar esta función, entregándoles una remuneración y propiciando acciones que orienten su futuro laboral.

Los programas de empleo de emergencia y fomento a la empleabilidad beneficiaron a 21.731 personas con una ejecución de MM\$117.790, permitiendo capacitación e inserción laboral o la entrega de remuneración por el desarrollo de labores que van en beneficio de la propia comuna.

En el sentido de proveer y coordinar a los servicios del mercado del trabajo a favor de las personas desocupadas, la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) participó en ferias laborales virtuales, a nivel nacional donde se presentaron 4.787 ofertas laborales, 760 empleadores/as publicaron 58.727 vacantes y se realizaron 153.623 postulaciones laborales, en la web de la Bolsa Nacional de Empleo (www.bne.cl). También se trabajó en mejorar la operatividad del acceso de los empleadores al portal con clave tributaria y la asignación de gestores, lo que permitió disminuir las denuncias por estafa. Por otra parte, se mejoró la automatización del proceso de certificación con la Administradora del Seguro de Cesantía - AFC de los/as beneficiarios/as del Fondo de Cesantía Solidario.

Con el objeto de facilitar el Diálogo tripartito entre trabajadores/as, empleadores/as y Gobierno e incentivando la integración inclusiva y democrática en las relaciones laborales, se implementaron programas de formación sindical de los cuales egresaron 1.418 trabajadores/as y dirigentes/as sindicales con la ejecución de 45 proyectos que involucró

una ejecución de \$841.021.000. El programa de Diálogo Social benefició a 121 organizaciones sindicales con una ejecución de \$329.393.000.

En noviembre de 2023, la Subsecretaría del Trabajo aprobó la “Estrategia Nacional de Prospección Laboral”, que establece lineamientos para enfrentar el futuro del trabajo, que a través de los Observatorios Laborales entregará evidencia sobre las características de las principales ocupaciones del país, su oferta y demanda, y de los desafíos tecnológicos y socio ecológicas que enfrentan las personas trabajadoras que las realizan. Los Observatorio Laborales comenzarán a ejecutarse durante el 2024 a través de 16 observatorios regionales

En el marco de la Estrategia Nacional de Erradicación de Trabajo Infantil se ejecutaron 78 actividades que consistieron en capacitaciones, seminarios, actividades deportivas, de sensibilización con estudiantes y familias, entre otras, a fin de informar y concientizar sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes y prevenir el trabajo infantil y el trabajo peligroso, donde participaron más de 5.000 personas en las distintas actividades implementadas en todas las regiones.

Con el objeto promover la creación de empleos con los estándares del trabajo decente, los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para el 2024, son los siguientes:

1. Medidas de incentivo y promoción del empleo
2. Protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente
3. Fomento al diálogo social

Para más detalle de los desafíos, revisarlos en el capítulo 4 de este documento.

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 2023.

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

Aprobación de la Ley 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas.

Con el impulso de la Subsecretaría del Trabajo, el 11 de abril de 2023 fue aprobado en la Cámara de diputadas y diputados, el proyecto de ley que reduce la jornada laboral a 40 horas a trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo, tras lo cual quedó lista para ser promulgada y posteriormente publicada en el Diario Oficial. Dicha publicación ocurrió el 26 de abril de dicho año. La Ley contempló la posibilidad de que, a partir del 2023, las empresas que de forma voluntaria adelanten la reducción de jornada ordinaria a 40 horas puedan pactar que dicha jornada se distribuya en 4 días, dejando 3 de descanso. Junto con ello, la Ley contempla una disminución gradual de las horas de trabajo, por lo que en abril de 2024 se reducirá la jornada laboral a 44 horas, el 2026 se alcanzarán las 42 horas y ya en 2028 la Ley tendrá plena vigencia cuando se implementen las 40 horas de trabajo semanales, junto con otras medidas de corresponsabilidad que apuntan conciliar la vida laboral, personal y familiar, con lo que se espera, en particular para las mujeres, ampliar las posibilidades de empleo y con mayor estabilidad.

A partir de la promulgación de la Ley que reduce la jornada laboral a 40 horas, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social llevó adelante un plan de implementación, que ha considerado la realización de más de 170 charlas de capacitación tanto para organizaciones empresariales como sindicales. Del mismo modo se presentaron ante el Consejo Superior Laboral los principales desafíos de la implementación asociados a la entrada en vigor de esta ley, con el fin de monitorear cada uno de los aspectos más relevantes de la misma, asegurando con ello una transición ordenada al nuevo esquema de jornada laboral. Cabe destacar que este plan de implementación tiene como horizonte inmediato la preparación para la entrada en vigencia de una serie de normas que comenzarán a regir un año después de publicada la ley, vale decir el 26 de abril de 2024, dentro de las cuales se cuentan la reducción de la jornada de 1 hora (de 45 a 44 horas), las bandas horarias, medidas en favor de las pymes, entre otras disposiciones.

Así mismo, en el año 2023, con la entrada en vigor de la Ley, se establece que, para aquellas empresas calificadas de menor tamaño que implementen la reducción de la jornada de 40 horas sin esperar la gradualidad de la ley N°21.561, gozarán de puntaje adicional en la evaluación de postulaciones a instrumentos y programas ofrecidos por CORFO, SERCOTEC y el SENCE.

En el marco de esta ley, la Subsecretaría del Trabajo promovió el “Sello 40 horas”, reconocimiento público que realiza el Ministerio del Trabajo y Previsión Social para aquellas empresas que implementen anticipadamente una jornada laboral ordinaria de 40 horas semanales. Durante el 2023, se certificaron 340 empresas a través de dicho sello.

Reajuste de monto del ingreso mínimo mensual.

Desde la Subsecretaría del Trabajo se impulsó la Ley N°21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios/as de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas.

Respecto del ingreso mínimo mensual, la Ley contempla que a partir del 1 de septiembre de 2023 el ingreso mínimo para trabajadores/as mayores de 18 años y de hasta 65 años es de \$460.000, y a contar del 1 de julio de 2024, se reajustará a \$500.000. Junto con lo anterior, la Ley establece un reajuste automático del ingreso mínimo mensual el cual se aplicará desde el 1 de enero de 2025 y se realizará conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que se registre entre los meses de julio a diciembre de 2024.

Así mismo, la Ley contempla el aumento el universo de beneficiarios/as de la asignación familiar el cual implicó reajustar los tramos de la Asignación Familiar a partir de mayo de 2023, lo que aumenta la cobertura y los beneficios de los/as actuales afiliados/as, fijándose diferentes tramos hasta los \$1.175.196.

Respecto al Subsidio Mensual para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado la ley ajusta los parámetros para beneficiar a trabajadores/as con ingresos mensuales de hasta \$500.000, extendiendo así su vigencia desde el 31 de diciembre de 2023 al 30 de junio de 2024.

En cuanto a las MiPymes, el subsidio temporal consiste en un esquema de montos para cada uno de los períodos de alza del salario mínimo, el que varía según tamaño de empresa. Además, se creó un mecanismo de protección que se activa en caso de que cambien las condiciones macroeconómicas del país y tiene, por efecto inmediato, aumentar los montos que recibirán las empresas de menor tamaño, entre otras disposiciones.

Aprobación de la Ley 21.645 para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con el impulso de la Subsecretaría del Trabajo, el 17 de julio de 2023 se presentó el Proyecto de Ley "Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal", encabezado por la Ministra del Trabajo y Previsión Social Jeannette Jara, la Ministra de la Mujer y Equidad de Género Antonia Orellana y el Subsecretario del Trabajo Giorgio Boccardo.

Luego del proceso de discusión en Congreso -iniciado el 19 de julio con el ingreso del Proyecto de Ley a Senado y finalizado el 12 de diciembre con la aprobación en la Cámara de Diputados- el 29 de diciembre del 2023 es finalmente publicada en el Diario Oficial la Ley 21.645, que modifica el título II del libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar", la cual promueve una serie de medidas en torno a la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar, y regulando así mismo un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo, la cual fue aprobada a fines de 2023 bajo la Ley N°21.645.

Se espera que la Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permita a muchas familias y personas que ejercen cuidados conseguir un equilibrio entre su trabajo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado que realizan, para aquello, la ley establece 4 derechos. El primero, es el derecho preferente a optar al feriado legal durante el periodo de vacaciones escolares, el segundo, es el derecho a modificar transitoriamente la distribución de jornada y turnos de trabajo en periodo de vacaciones escolares, el tercero, es el derecho al trabajo híbrido y, el cuarto es a una reducción de jornada durante el periodo de vacaciones escolares, al cual se puede acceder mediante pactos sindicales.

Junto con lo anterior, se consagran tres principios que buscan poner en el centro la corresponsabilidad social en la conciliación, con el objetivo que los cuidados no remunerados no recaigan solamente en las mujeres. Es en ese sentido que la ley habla de "persona trabajadora", y permite que padres y madres, si cumplen con los requisitos, puedan ejercer los derechos de forma simultánea. Finalmente, la ley también establece que las y los empleadores tienen el deber de implementar acciones para sensibilizar sobre estas materias al interior de las empresas.

Ratificación del Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.

Con fecha 12 de junio de 2023, el Subsecretario del Trabajo, en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, hace entrega al Director General de la OIT, en Ginebra (Suiza), del depósito del instrumento para la ratificación de la República de Chile el Convenio sobre Violencia y el Acoso. En julio de 2023, se promulga el Convenio 190, mediante Decreto N°122 del Ministerio de Relaciones Exteriores. En agosto de 2023, mediante Resolución Exenta N°1030 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se crea y regula el funcionamiento de la Comisión Sectorial del Consejo Superior Laboral para la implementación de dicho Convenio.

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

1. Administración de los Programas de Empleo

1.1. Programas de Empleo de Emergencia

- **Programa Inversión en la Comunidad (PIC)**, tiene como objetivo el financiamiento de obras en el ámbito local, mediante proyectos intensivos en mano de obra, contratada al efecto y que presenten un claro beneficio comunitario. Durante el 2023, el programa benefició a 18.192 personas en 7 regiones del país, de las cuales el 86% corresponde a mujeres y el 14% de hombres; teniendo su mayor concentración en la región del Biobío con cerca de un 67% del total de beneficiarios/as. La ejecución del programa ascendió a MM\$98.028 y el valor per cápita del Programa fue en promedio de \$6.303.000 al año, equivalente a \$525.000 mensuales, monto que considera la remuneración del/la beneficiario/a y los costos administrativos asociados a esta ejecución.

El programa se desarrolla mediante 2 fuentes de financiamiento:

i. Línea transferencia directa de recursos: la Subsecretaría del Trabajo encomienda la ejecución y administración del Programa a las Delegaciones Presidenciales Regionales (DPR) cuyo territorio cumpla con las características definidas por normativa para ejecutar el PIC. Las DPR que solicitaron y fueron evaluadas positivamente por el Comité de Seguimiento (creado mediante Decreto N° 1606 del 2006 del Ministerio de Hacienda) son Valparaíso, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, a las que se transfirió de manera mensual los recursos decretados.

La cobertura en esta línea del Programa se muestra en la siguiente tabla:

Región	Mujeres	Hombres	Total
Biobío	10.373	1.746	12.119
La Araucanía	1.331	186	1.517
Los Lagos	293	22	315
Los Ríos	193	49	242

Valparaíso	904	152	1056
Total	13.094	2.155	15.249

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento de ProEmpleo)

ii Línea convenios de transferencia: son las Delegaciones Presidenciales Regionales (DPR) las que, previa autorización de los recursos vía Consejo Regional de los Gobiernos Regionales (GORE), solicitan al Comité de Seguimiento aprobar la ejecución del Programa con presupuesto regional. La ejecución se realizó en las regiones de Arica y Parinacota, Ñuble y Valparaíso. La cobertura de esta línea se muestra en la siguiente tabla:

Región	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	744	82	826
Ñuble	195	23	218
Valparaíso	1.673	226	1.899
Total	2.612	331	2.943

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento de ProEmpleo)

- **Plan de Egreso**, este Plan corresponde a una política cuyo objetivo es generar ahorro al Estado a través de una salida voluntaria de personas que por demanda espontánea deciden egresar del Programa Inversión en la Comunidad (PIC) de SUBTRAB y del Programa de Mejoramiento Urbano (PMU) de SUBDERE, entregando un beneficio a modo de compensación.

De esta forma, la Ley considera dos líneas de intervención:

- Bono “complemento a la pensión”: corresponde a la transferencia vitalicia del monto equivalente al cálculo, realizado por IPS, del promedio de las pensiones percibidas por los/as beneficiarios/as durante los tres últimos meses, y fruto de la diferencia de dicha suma con el mínimo mensual se obtiene el monto respectivo del Bono.

ii. Bono “incentivo al retiro”: los/as trabajadores/as que se adscriban a este bono reciben un pago único equivalente a un Ingreso Mínimo Mensual (IMM) por año de permanencia en el programa, con un máximo de 6 IMM.

Para la tercera versión de este Plan se presenta en la siguiente tabla, el detalle de la cobertura del programa del Plan de Egreso de 2023:

Programa / Bono	Biobío		Total Biobío	Ñuble		Total Ñuble	Total
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres		
PIC	427	50	477	14	2	16	493
Complemento	351	41	392	13	2	15	407
Incentivo	76	9	85	1	-	1	86
PMU	52	29	81	-	-	-	81
Complemento	45	23	68	-	-	-	68
Incentivo	7	6	13	-	-	-	13
Total	479	79	558	14	2	16	574

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento de ProEmpleo)

- **Piloto de cuidados remunerados**, En el marco del Programa Inversión en la Comunidad, durante el año 2023, la Subsecretaría del Trabajo implementó un programa piloto cuyo objetivo es fortalecer el Trabajo Decente. Para dar cumplimiento a este objetivo, es necesario reconocer aquellas labores que, a la fecha, no habían sido considerados como trabajo remunerado y que, por tanto, no son parte de los sistemas de seguridad social. Este es el caso de las labores de cuidados. Son miles las personas, principalmente mujeres, cuyo trabajo no remunerado es el cuidado de otro u otra, normalmente hijos/as, padres y madres, suegros/as e incluso vecinos/as, que sin la voluntad de estas personas no contarían con los cuidados mínimos en su día a día. En este marco, y reconociendo que el cuidado es una labor que por principio se da en espacios privados, pero que tiene un gran impacto en la comunidad, durante el año 2023, mediante el Programa Inversión en la Comunidad, se elaboró un programa piloto que reconoció a

32 beneficiarias del Programa Inversión en la Comunidad de la región de Valparaíso que al momento del catastro desarrollaban labores de cuidado, mediante la formalización contractual de su rol como cuidadoras, permitiéndoles desarrollar esta función hasta cuando sea necesario, entregándoles una remuneración (la cual se calcula en función del Ingreso Mínimo Mensual vigente y la jornada que de acuerdo con sus respectivos contratos de Trabajo deben cumplir) y propiciando acciones que orienten su futuro laboral.

1.2. Programas de Fomento a la Empleabilidad

- **Programa Apoyo al empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario:** cuyo objetivo es la capacitación y formación de personas en situación de cesantía, para facilitar el desarrollo de habilidades que permitan su integración laboral, preferentemente en actividades relacionadas con el ecoturismo en Áreas Silvestres Protegidas del Estado, así como en el área agroforestal. Es ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) y el año 2023 se desarrolló en 10 regiones del país: Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

El Presupuesto del Programa para el año 2023 fue de MM\$1.770, un 6,3 % más que 2022, con una cobertura efectiva de 1.124 personas de las cuales 986 son mujeres, lo que corresponde al 87,7% del total de participantes a nivel nacional. El Programa finalizó con la Pasantía Laboral, en noviembre de 2023, encontrándose hasta enero 2024, en el acompañamiento y seguimiento de egresados/as.

- **Mejora al Empleo para Artesanos y Artesanas tradicionales de zonas rurales:** Programa ejecutado por la Fundación de Artesanías de Chile, cuyo objetivo es incrementar y fortalecer por medio de la capacitación, las competencias de empleabilidad y técnicas del oficio de los/as artesanos/as y facilitar su posterior inserción al mercado de comercialización de su trabajo. Durante el 2023, el programa se ejecutó en 8 regiones del país (Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos) y en un total de 15 comunas, lo que permitió beneficiar a 206 artesanos/as, de los/as cuales un 95% (195) fueron mujeres y un 5% (11) correspondió a hombres. El presupuesto total ejecutado ascendió a \$221.693.000.

Los/as artesanos/as egresados/as de los componentes de capacitación o seguimiento que fueron insertos/as en diferentes plataformas comerciales son 190, equivalente a un 92,2%.

- **Programa Servicios Sociales:** Cuyo objetivo es fomentar la empleabilidad de las personas mediante el desarrollo de proyectos de apoyo social, que impacten directamente en la empleabilidad

de sus participantes, incrementando sus opciones de ingreso a un empleo formal y su permanencia en éste, a través de la capacitación en oficios y la inserción en un puesto de trabajo dependiente. Los proyectos tuvieron una duración promedio de 8 meses. La ejecución del programa fue de MM\$3.162, con un porcentaje de ejecución presupuestaria de 94,3%.

El programa se desarrolla mediante dos líneas:

1. Línea Subsecretaría de Trabajo (SUBTRAB): se adjudicaron los 3 concursos realizados para esta línea, con una ejecución de 18 proyectos que se desarrollaron en las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Valparaíso, Metropolitana de Santiago, Biobío, La Araucanía, Los Lagos y Los Ríos.

2 Línea Subsecretaría de Trabajo - Ministerio de Desarrollo Social y Familia (SUBTRAB - MDSF): Esta línea se enmarca en atender a personas pertenecientes al Subsistema de Protección Social Seguridades y Oportunidades del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, para lo cual se asigna vía Ley de Presupuesto el uso del 20% del total de recursos del programa, lo que ascendió para el 2023 a un \$789.979.000. Durante el año 2023 se ejecutaron 4 proyectos que se desarrollaron en las regiones de Biobío y La Araucanía.

La ejecución 2023 se resume en la siguiente tabla:

Línea	Mujeres	Hombres	Total
SUBTRAB - MDSF 1° Llamado	144	15	159
SUBTRAB - MDSF 2° Llamado	134	23	157
SUBTRAB 1° Llamado	265	148	413
SUBTRAB 2° Llamado	642	183	825
SUBTRAB 3° Llamado	53	28	81
Total	1.238	397	1.635

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento de ProEmpleo)

2. Coordinación de servicios del mercado de trabajo e intermediación laboral

2.1. Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

La Bolsa Nacional de Empleo, es un sistema informático público que presta el servicio gratuito de intermediación laboral y de certificación de la búsqueda efectiva de empleo, para acceder al Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Durante el 2023 la BNE participó en ferias laborales virtuales, a nivel nacional en las cuales, se presentaron 4.787 ofertas laborales, 760 empleadores/as publicaron 58.727 vacantes y se realizaron 153.623 postulaciones laborales, en la web de la Bolsa Nacional de Empleo www.bne.cl. Lo anterior incluyó las dos grandes Ferias Laborales de carácter híbrido (online y presencial) que se realizaron en la Región Metropolitana. También se trabajó en mejorar la seguridad de la información y la operatividad del acceso de empleadores/as al portal con clave tributaria y la asignación de gestores, lo que permitió disminuir las denuncias por estafa, esto fue complementado con el desarrollo y difusión en redes sociales de la campaña “Que no te engañen”, la que permitió educar a la sociedad civil para evitar la ocurrencia de estafas laborales. Por otra parte, se mejoró la automatización del proceso de certificación con la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) de los/las beneficiarios/as del Fondo, con este avance aumentaron los procesos de certificación permitiendo realizar cuatro procesos de pago al mes.

Cifras Generales de la BNE

	2021	2022	2023
Personas inscritas	3.706.166	4.111.028	4.588.576
Cuentas activas	3.171.251	3.511.218	3.970.686
Empleadores inscritos	78.427	88.991	98.063
Empleadores activos	63.261	67.153	69.633
Vacantes publicadas	1.774.260	2.371.927	2.750.270
Ofertas publicadas	278.606	381.710	453.817
Postulaciones	6.167.820	7.867.682	10.184.091

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento Bolsa Nacional de Empleo)

2.2. Intermediación y Prospección Laboral

La Comisión Asesora Ministerial de Prospección laboral, que preside el Subsecretario del Trabajo, recomendó la elaboración de una “Estrategia Nacional de Prospección Laboral” la cual fue aprobada por medio del Decreto Exento N°110 de noviembre del 2023. Esta estrategia permite enfrentar los cambios tecnológicos, socio ecológicos y demográficos que experimenta el mercado laboral en Chile con evidencia. Esta información será levantada y reportada activamente a través del Programa Observatorio Laboral, que a partir del 2024 será parte de la oferta programática de la Subsecretaría del Trabajo.

En el marco de la participación de la Subsecretaría en la Agenda de Productividad, se presentan las siguientes acciones:

- Inclusión en las Bases de licitación de los Observatorios Laborales Regionales (ORL), la responsabilidad de éstos en reportar el porcentaje de cursos comprados por SENCE, que cada año siguen la definición técnica aportada por los Observatorios. Esto permitirá hacer seguimiento y evaluar el uso que se le da a la información que levantará el Programa sobre el mercado laboral, como también monitorear y evaluar la mejora de la pertinencia de la oferta de cursos que dispone SENCE, para quienes buscan capacitarse y mejorar su empleabilidad.
- Esta acción depende de que las Direcciones Regionales de SENCE le informen periódicamente a los OLR de los cursos de capacitación que se han solicitado comprar al nivel central.
- El Consejo Nacional de Capacitación, en el cual participa SENCE como secretaria técnica, aprobó ámbitos de acción y principios de la Política Nacional de Capacitación, desarrollados en mesa técnica tripartita presidida por la División de Políticas de Empleo de la Subsecretaría del Trabajo. La aprobación de lo mencionado da directrices de trabajo acordadas tripartitamente (empresarios/as, trabajadores/as y gobierno), con el objeto de lograr una Política Nacional de Capacitación que mejore la productividad de las empresas y sus trabajadores/as y la empleabilidad de éstos.
- La aprobación establece los marcos de la Política, facilitando que equipos técnicos trabajen en el borrador y estructurando los diálogos regionales de abril-mayo 2024, en donde actores locales discutirán y aportarán a la elaboración de la Política, que luego deberá ser implementada por los Consejos Regionales de Capacitación, tal como establece la Ley N°19.518.
- En base a diálogos llevados por la Subsecretaría del Trabajo con ocho gremios de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), se firmó en mayo de 2023 un “Acuerdo para el Aumento de la Productividad y la Empleabilidad a través del Desarrollo de Competencias en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas”, entre MINTRAB, SUBTRAB, SENCE y representantes de organizaciones gremiales de MIPYMES (Resolución Exenta N°684 de 2023), el cual contiene una serie de medidas para robustecer a las empresas de menor tamaño y aumentar sus

- niveles de producción mediante el desarrollo de competencias de sus trabajadores y trabajadoras.
- Se realizaron dos capacitaciones a representantes de once Gobiernos Regionales que aceptaron la transferencia de competencias de presidir los Consejos Regionales de Capacitación, creados por la Ley N°19.528 de 1997. Lo anterior permitió que durante el 2023 se constituyeran con éxito los Consejos Regionales de Capacitación (CRC) y tomarán decisiones respecto de los cursos de capacitación a implementarse en sus regiones, en base a una asignación de \$10.000.000 provenientes de recursos de Becas Laborales de SENCE (Decreto Supremo N°60 del 2023).

A partir del diálogo sostenido por el Comité de Coordinación de Intermediación Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Decreto Exento N°26 de 2019 de MINTRAB), el cual es presidido por el Subsecretario del Trabajo, se logró incorporar en la Ley N° 21.628 que flexibiliza los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al Seguro de Desempleo de la ley N°19.728 mejoras en el financiamiento de políticas activas del mercado del trabajo, lo que implicará que con el uso de hasta el 2% de los recursos del Fondo de Cesantía Solidario (más de MM\$40.000) se podrán financiar programas de intermediación y habilitación laboral, para la facilitar la reinserción laboral de las personas cesantes beneficiarias del Fondo de Cesantía Solidario, permitiendo así la existencia de más programas de reconversión laboral y oficinas de intermediación, que le ofrecerán puestos de trabajo a esta población cesante. Estas nuevas disposiciones entrarán en vigor durante el año 2024.

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

Durante el año 2023 se ejecutaron cuatro programas regulares: Escuelas de Formación Sindical, y Escuelas de Formación para la Micro y Pequeña Empresa (MIPES), financiadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (en adelante el Fondo), y las Mesas de Diálogo Social Nacional, Mesas de Diálogo Social Género-Trabajo, y Recuperación de Historia Sindical, financiados por la línea presupuestaria de Diálogo Social. Adicionalmente, durante el año 2023 se ejecutaron otros tres tipos de programas piloto financiados por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales colaborativas: “Escuelas de Formación Sindical con Enfoque Regional”, “Escuelas de Formación Sindical Concentradas”, y el programa de continuidad “Implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente”.

Cabe señalar que todos los programas dependientes del Departamento de Diálogo Social son ejecutados por terceros y se adjudican mediante licitaciones públicas, según la Ley N°19.886.

3.1. Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas

Este fondo es gestionado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social bajo la Ley N°20.940 de 2016, y tiene como propósito financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores/as y trabajadores/as, a través de la formación y capacitación de los actores del mundo del trabajo, proporcionándoles conocimientos sobre la actividad sindical y laboral, la promoción del Diálogo Social con el fin de fomentar la participación democrática y consensos entre representantes del Gobierno, empleadores/as y trabajadores/as de micro, pequeñas, medianas o grandes empresas, y promoviendo un trato entre empleadores/as y trabajadores/as que refleje la dignidad de las personas. Esto implica la creación de vínculos laborales basados en la confianza, transparencia, respeto e inclusión.

Las escuelas se adjudicaron mediante licitación pública y se desarrolló un total de 45 proyectos (escuelas). Esta ejecución permitió alcanzar a una población beneficiaria de 1.418 personas egresadas de las cuales un 62% fueron mujeres (873) y 38% hombres (545).

Con respecto a la ejecución presupuestaria del Fondo, esta alcanzó un 95,1% del presupuesto inicial, con un monto que ascendió a \$841.021.000.

En la siguiente tabla se presentan los programas ejecutados:

Programa	Personas egresadas	Mujeres	Hombres	Presupuesto ejecutado
Escuelas de Formación Sindical de Nivel Inicial	460	282	178	\$210.499.000
Escuelas de Formación Sindical de Nivel Avanzado	104	47	57	\$61.099.000
Escuelas de Formación Sindical con Enfoque Regional	420	250	170	\$208.162.000
Escuelas de Formación Sindical Concentradas	154	79	75	\$211.260.000
Escuelas de Formación para MIPES	280	215	65	\$150.001.000
Total	1.418	873	545	\$841.021.000

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento de Diálogo Social)

3.2. Programa Diálogo Social

Su propósito es fomentar el diálogo social, entendido como la facilitación y la promoción de la participación democrática y el consenso de los actores del mundo laboral. Estos actores abarcan representantes del Gobierno, empleadores y trabajadores, independientemente del tamaño de las empresas a las que pertenezcan, ya sean micro, pequeñas, medianas o grandes. El diálogo social se promueve en relación con temas de interés común vinculados con la política económica, laboral y social, a través de cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información.

Durante el 2023 la ejecución presupuestaria del Programa alcanzó un 99,5% del presupuesto inicial, con un monto que ascendió a \$329.393.000. Las líneas programáticas de Diálogo Social beneficiaron a 121 organizaciones (sindicales o gremiales) de trabajadores/as, empleadores/as, representantes del gobierno o de la sociedad civil.

Respecto de las Mesas Nacionales, se implementaron dos versiones: Mesas de Diálogo Social y Mesas de Diálogo Social Género y Trabajo. Con respecto a las primeras, se realizaron 9 mesas en el país, en las cuales participaron 121 organizaciones de empleadores/as, sindicales y representantes de Gobierno. Los temas más tratados en las mesas de diálogo fueron aquellos relacionados a Revolución 4.0, Reconversión laboral y Seguridad Social

Por otra parte, 7 de las 9 mesas lograron un nivel medio o alto de diálogo social, en tanto contaron con organizaciones sindicales y gremiales representativas a nivel de rama productiva, con un total de 67 organizaciones beneficiarias.

Con respecto a las Mesas de Diálogo Social Género y Trabajo, se implementaron 3 mesas, (2 en la Región de Valparaíso y 1 en la Región de O'Higgins). La totalidad de ellas logró conclusiones por parte de los actores participantes. El programa benefició a 19 organizaciones y los temas discutidos fueron: El rol de la mujer en la actividad turística en Rapa Nui; Derechos Laborales y Equidad de género en el sector manufacturero; y Condiciones laborales de mujeres en el sector comercio.

El programa Recuperación de Historia Sindical en su versión 2023 trabajó en conjunto con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) para recuperar y poner en valor su historia como organizaciones sindicales. Esto tuvo como resultado la publicación de un libro, un documental y un librito para cada organización, realizando la presentación de dichos productos con las respectivas organizaciones.

Adicionalmente, durante el año 2023 se ejecutó la segunda versión del programa Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente, implementando 2 proyectos: uno en la Región de O'Higgins y otro en la Región del Maule. Este programa benefició a 33 organizaciones y permitieron la generación de un modelo de gobernanza por el Trabajo Decente basado en el diálogo social, lo que fueron presentados a la sociedad civil y autoridades regionales pertinentes.

Otra acción desarrollada por el Departamento de Diálogo Social fue la implementación, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Facultad de Derecho de la Universidad de Santiago de Chile, del Diplomado en Diálogo Social para el Mundo del Trabajo, diseñado en conjunto con esta misma casa de estudios y el cual contó también con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC). El diplomado tuvo una composición tripartita en su estudiantado, en el cual participaron representantes de los/as trabajadores/as, de los/as empleadores/as y del Estado. Tuvo un total de 26 estudiantes inscritos y 25 aprobados/as, de los cuales 13 provenían de la CUT, 8 de la CPC y 4 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Programa	Organizaciones beneficiarias	Presupuesto ejecutado
Mesas de Diálogo Social Nacional	67	\$159.700.000
Mesas de Diálogo Social Género-Trabajo	19	\$55.326.000
Recuperación de Historia Sindical	2	\$49.700.000
Modelo de Gobernanza Regional para el Trabajo Decente	33	\$64.667.000
Total	121	\$329.393.000

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento de Diálogo Social)

3.3. Participación Ciudadana

Durante el año 2023 se desarrollaron una serie de acciones que permitieron avanzar en el fortalecimiento de la relación que existe entre la sociedad civil y la institucionalidad, en miras de la construcción de políticas públicas más efectivas y legítimas. Las acciones ejecutadas responden a los mecanismos de participación ciudadana orientados en la Ley 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, la cual reconoce el derecho de las personas a involucrarse en las decisiones que les afectan, y en Instructivo Presidencial N°007 del 18 de agosto de 2022, para el fortalecimiento de la participación ciudadana en la gestión pública.

Entre las acciones, se encuentran la elección del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de la Subsecretaría, que inició sus funciones en enero de 2023, además se actualizó el Reglamento del COSOC para dotarlo de mayor pertinencia. Durante el año, se realizaron 8 sesiones ordinarias de COSOC, 2 sesiones extraordinarias de COSOC, 1 Encuentro de Presidencias de COSOC del Sector Trabajo, 1 Encuentro de los COSOC del Sector Trabajo, (que Integra a las siguientes instituciones: Subsecretaría del Trabajo

(SUBTRAB), Dirección del Trabajo (DT), Chile Valora y la Dirección General del Crédito Prendario (DICREP).

Por otra parte, la Mesa Ministerial de Participación Ciudadana consolidó un trabajo de carácter permanente, logrando realizar 4 reuniones, una actividad por el Día Internacional de la Mujer durante el mes de marzo, desarrolló la Cuenta Pública Ministerial, impulsó 2 Diálogos Participativos con estudiantes, uno en la Universidad de O'Higgins (región de Libertador Bernardo O'Higgins) y otro en la Universidad de Chile (en la región Metropolitana), se participó de 2 Ferias de Servicios, y se realizó el conversatorio denominado "Participación Ciudadana en el ciclo de Políticas Públicas". Finalmente, y en conjunto con el Departamento de Derechos Fundamentales de la SUBTRAB, la Unidad de Participación Ciudadana realizó el Primer Encuentro Participativo de Personas en Situación de Discapacidad en donde se abordó el Decreto N°36 de inclusión laboral.

4. Ejecución de la Estrategia Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015-2025

La Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (2015 - 2025) es uno de los productos estratégicos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este instrumento se ejecuta tanto a nivel central, desde el Depto. de Derechos Fundamentales, como también a nivel regional, siendo los/as Seremis del Trabajo quienes lideran esta temática en coordinación con Derechos Fundamentales.

En 2023 se implementaron planes operativos regionales 2023, 2024 y 2025, lo que se tradujo en que cada una de las regiones identificara aquellas acciones de la Estrategia Nacional que tenían pendientes por realizar, y que se distribuyeron en los tres últimos años de Estrategia que quedan, a saber: 2023, 2024 y 2025. Esto dio origen a una planificación anual para el desarrollo de acciones en esta materia.

Como resultado, en 2023 se ejecutaron 78 actividades que consistieron en capacitaciones, seminarios, actividades deportivas, de sensibilización con estudiantes y familias, entre otras, a fin de informar y concientizar sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes y prevenir el trabajo infantil y el trabajo peligroso, donde participaron más de 5.000 personas en las distintas actividades implementadas en todas las regiones.

En el ámbito de la **Eliminación de trabajo forzoso**, durante el 2023 se reactivó la Comisión Asesora Ministerial para la Eliminación del Trabajo Forzoso (CAMTRAFOR) y se diseñó un Plan de Acción Nacional para la Eliminación del Trabajo Forzoso en Chile (PANTRAFOR).

El trabajo de la CAMTRAFOR consistió en abordar las temáticas de eliminación de trabajo forzoso, por medio de capacitaciones a sus integrantes, luego el conocer experiencias comparadas de abordaje de esta vulneración de derechos en otros países, para finalmente generar un borrador de Plan de Acción Nacional en esta materia. La versión final de

este plan será presentada en el primer semestre de 2024 y se iniciará su ejecución.

Respecto a la **Inclusión Laboral de Personas Migrantes y Refugiadas**, el Departamento de Derechos Fundamentales lideró distintas acciones de sensibilización y difusión de información en materia de gestión migratoria y derechos laborales, la articulación con los servicios vinculados al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el diseño de proyectos con el objetivo de asegurar el empleo con Trabajo Decente de personas migrantes y refugiadas.

Adicionalmente, en el marco de la Política Nacional de Migración y Extranjería, se avanzó en la interoperabilidad de las plataformas del Servicio Nacional de Migraciones y la Subsecretaría del Trabajo a través de la Bolsa Nacional de Empleo, para que personas con ánimo de residencia en Chile puedan postular desde el exterior a ofertas de empleo disponibles en el país, según ocupaciones de difícil cobertura.

En cuanto a la **Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**, se destaca el Reglamento Ley N°21.015, en función de promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad que modificó el Decreto N°64 (año 2018) con el objetivo de permitir a la Dirección del Trabajo de mayores herramientas para fiscalizar obligaciones mínimas de inclusión laboral que incorporaron las leyes N°21.015 y N°21.275 al Código del Trabajo.

Para conocer la percepción y sugerencias de tanto personas con discapacidad como organizaciones expertas en las materias y empleadores/as, se realizó un proceso de consulta ciudadana durante el mes de mayo de 2023. Este proceso contó con la participación de 91 representantes de empleadores/as, trabajadores/as, organizaciones de la sociedad civil y también personas naturales. El detalle de participantes se muestra en la siguiente tabla:

	Formulario web	COSOC SUBTRAB	COSOC SENADIS	Otras instancias
Sociedad civil	18	9	22	1
Otras organizaciones	5	-	-	1
Personas Naturales	35	-	-	-
Total	58	9	22	2

Fuente: Subsecretaría del Trabajo (Departamento de Derechos Fundamentales)

Por otra parte, se inició el diseño de la Política de Inclusión MINTRAB, a través de una consultoría OIT se realizó un diagnóstico de las acciones llevadas a cabo por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus servicios asociados en torno a la temática de inclusión laboral de personas con discapacidad. En este marco, se redactó una propuesta de documento considerando los siguientes elementos en su estructura: antecedentes, propósito, alcance, compromisos, principios rectores, entre otros.

Por último, se diseñó un sitio web sobre discapacidad e Inclusión en el mundo del trabajo, www.trabajoydiscapacidad.gob.cl, el cual busca reunir información relevante del mundo del trabajo, tanto para personas con discapacidad como empleadores/as, durante el 2024 se desarrollará la etapa de programación.

5. Sistema de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es un organismo regulado por la Ley N° 20.267 cuya misión es “Reconocer las competencias laborales de las personas a través de la certificación, para favorecer y mejorar la empleabilidad y oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, mediante procesos de evaluación basados en estándares de competencias, alineados con el mercado laboral, definidos y validados a través del diálogo social tripartito”, asimismo, el Sistema está conformado por tres componentes principales: ChileValora, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

En los procesos de Evaluación y Certificación de Competencias, acumulado al cierre del año 2023, el total de evaluaciones ejecutadas asciende a 203.693, de las cuales 182.934 corresponden a procesos que culminan con una certificación otorgada al usuario/a, siendo su distribución por género de un 36% a personas de género femenino y 64 % masculino.

En comparación con el año anterior, se presenta un aumento de 5,6% respecto a las certificaciones otorgadas, de 11,1% en los procesos de evaluación llevados a cabo y de 19% en las certificaciones otorgadas a los cuatro grupos que ChileValora considera poblaciones prioritarias (mujeres, migrantes, cesantes y personas con alguna discapacidad), en específico, las certificaciones otorgadas el 2023 ascienden a 17.637 y la distribución por rango etario es la siguiente:

Certificaciones Otorgadas según tramo de edad y género (% columna)				
Tramo de edad	Hombre	Mujer	Total	%
Entre 15 y 19 años	196	324	520	3,0%
Entre 20 y 24 años	370	634	1.004	5,7%
Entre 25 y 29 años	978	1.146	2.124	12,0%
Entre 30 y 40 años	2.726	3.480	6.206	35,2%
Entre 41 y 50 años	1.933	2.429	4.362	24,7%
Entre 51 y 65 años	1.303	1.857	3.160	17,9%
66 años y más	78	183	261	1,5%
Total	7.584	10.053	17.637	100%

Fuente: ChileValora

En relación a las certificaciones realizadas en los distintos sectores productivos el 2023, aquellos que aumentaron porcentualmente las certificaciones respecto al año anterior corresponden a los sectores de Servicios, Servicios de Salud y Asistencia Social, Administración Pública, Minería Metálica y Educación. Complementariamente, la distribución porcentual de las certificaciones entregadas el 2023 por cada sector es la siguiente:

Sector	%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,3%
Administración pública	1,2%
Agrícola y ganadero	3,2%
Comercio	2,5%
Construcción	31,7%
Educación	3,2%
Elaboración de alimentos y bebidas	4,9%
Gastronomía, hotelería y turismo	8,0%
Manufactura metálica	2,1%
Minería metálica	7,6%
Servicios	26,8%
Servicios de salud y asistencia social	3,8%
Suministro de gas, electricidad y agua	0,4%
Transporte y logística	4,3%

Fuente: ChileValora

Se destaca el aumento de certificaciones, por segundo año consecutivo, en el perfil ocupacional “Gestor/a de inclusión Laboral”, con 4.051 certificaciones durante el 2023 que representa un aumento sustantivo en relación a las 833 del 2022, aportando con ello de buena manera a la implementación de la Ley N°21.275 de Inclusión Laboral. Similar condición presenta el aumento de certificaciones en el perfil ocupacional “Cuidador/a Primario/a” que aumenta en más del doble respecto a las certificaciones del año anterior. Ambas acciones representan el esfuerzo necesario para re

revalorizar labores relevantes para el país y que contribuyen a robustecer ámbitos que son parte de la agenda de estado y de políticas públicas contingentes.

Las acciones ejecutadas por ChileValora el 2023, permitieron acreditar la actualización de 22 perfiles ocupacionales e incorporar 21 nuevos perfiles acreditados al Catálogo Nacional de Competencias Laborales en sectores productivos tales como Agrícola y Ganadero; Arte, Entretenimiento y Recreación; Minería Metálica; Servicios; Suministro de Gas, Electricidad y Agua, entre otros. Así mismo, se gestionó la ampliación de vigencia de 415 perfiles ocupacionales en diversos sectores, con todo ello, en diciembre del 2023 el catálogo nacional contaba con 1.015 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

En el marco de las orientaciones del directorio y en base al proyecto de ley, se priorizó el fortalecer los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), para que se circunscriban al proceso de generación, adquisición y actualización de las unidades de competencias laborales, y mantengan un funcionamiento sostenido en el tiempo. Se estableció una agenda para fortalecer la relación entre ChileValora y los OSCL, enfocándose en el diálogo social. Se realizaron 5 jornadas con varios Organismos Sectoriales, como Entrenadores/as Deportivos y Servicios de Asistencia Social. Además, se llevó a cabo un "Seminario Internacional sobre Certificación y Aprendizaje a lo Largo de la Vida" en octubre con 198 asistentes, abordando desafíos del mundo laboral moderno.

En 2023, se registró un incremento del 11,1% en el número de evaluaciones, alcanzando un total de 21.044 personas evaluadas, de las cuales 9.190 corresponden a mujeres y 11.854 a hombres. Paralelamente, se logró una reducción en los tiempos de evaluación. Con una meta establecida de no exceder 60 días en el proceso total de evaluación, en 2022, el 38,9% de los casos se completaron dentro de este plazo, mientras que, en 2023, este porcentaje ascendió a 50,4% del total de procesos concluidos en el período.

Respecto a materias de Articulación con la Formación Técnico Profesional, durante el 2023 ChileValora aumentó en un 27% la cantidad de nuevas instituciones con convenio y convergencia curricular, ampliando su alcance a 99 carreras de 17 Instituciones de Educación Superior Técnica que reconocen el certificado de ChileValora. Con ello, actualmente, 171 perfiles ocupacionales son reconocidos en al menos una carrera, lo que equivale un aumento de un 40% en relación a los tres años anteriores. La información relativa a esta materia, con enfoque en las personas usuarias, se dispuso el 2023 en el Mapa Interactivo de Articulación Técnico Profesional, dispuesto en la web institucional.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para el 2024, tienen relación con canalizar y concretizar su misión 2023-2026 “Generar políticas públicas, orientadas a promover la creación de empleos bajo los estándares del Trabajo Decente, a través de la promoción de igualdad de género, mejoramiento de los salarios e inclusión laboral, para los y las trabajadoras, favoreciendo la armonización del trabajo con el descanso y la vida personal y familiar, y promoviendo la justicia en las transiciones tecnológicas y socioecológicas que enfrenta nuestra sociedad”, incentivando y promoviendo la creación de empleos, a través de políticas activas del mercado del trabajo y orientando la labor de nuestros servicios; protegiendo los derechos laborales de las personas y garantizando el trabajo decente y fomentando y construyendo acuerdos a través del diálogo social y el tripartismo.

1. Medidas de incentivo y promoción de empleo

Avanzar con el proyecto de Ley de Rediseño de Subsidios de Empleo desde la División de Políticas de Empleo, que desde comienzos del año 2023 participa de una mesa técnica interministerial (compuesta por Hacienda, DIPRES, Economía, Mujer y Desarrollo Social, principalmente y coordinada por MINTRAB), la que se encuentra trabajando en el rediseño de los subsidios de empleo vigentes basado en la idea de unificación, generando una “ventanilla única” con prestaciones para mujeres, jóvenes, personas mayores y personas con discapacidad. Programas como el Subsidio al Empleo Joven (SEJ), Bono al Trabajo de la Mujer (BTM), Subsidio Previsional a los Trabajadores Jóvenes (SPTJ), Programa Formación en el Puesto de Trabajo (PFPT), Bono a la Contratación de Mano de Obra en Zonas Extremas (BCMO) y el Bono por Formalización Laboral (BFL) son algunos ejemplos de subsidios que se han concebido como herramientas para fomentar la contratación, la participación y la mejora en las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, los que deben ser revisados y reformulados en profundidad para conseguir un instrumento que incentive de manera efectiva la contratación y participación de grupos con dificultades crónicas de inserción el mercado laboral formal señaladas con anterioridad. Esta medida es altamente relevante, tanto para conseguir ganancias de eficiencia en el mercado laboral como en la decisión de gasto público.

En la línea de la Agenda de Productividad, el Departamento de Intermediación y Prospección Laboral en conjunto con SENCE y el aporte del Consejo Nacional de Capacitación y representantes de los Consejos Regionales de Capacitación, construirán y entregarán a las autoridades Ministeriales, una propuesta de Política Nacional de Capacitación, que permita mejorar y modernizar el sistema de capacitación de Chile. De forma

paralela, se pretende implementar de manera exitosa la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, donde destacará la adjudicación de los 16 Observatorios Laborales Regionales y la correcta ejecución del Programa.

Con la implementación de la Ley N°21.628 que modifica la Ley del Seguro de Cesantía (N°19.728) se modificarán los Decretos N°04 y N°91, ambos del 2009, para incorporar la definición de los nuevos conceptos de intermediación y habilitación laboral. Lo anterior permitirá financiar acciones de capacitación, certificación e intermediación a personas cesantes que reciban el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), para mejorar su competitividad en el mercado laboral y con ello facilitar su reinserción laboral.

Con la aprobación por parte del Senado del proyecto de Ley que moderniza a ChileValora el 30 de enero de 2024, se asesorará al servicio respecto de los cambios de como contar con financiamiento propio, permitiendo su despliegue en el territorio nacional y otorgándole facultades para fortalecer la articulación, para trabajar en la homologación con entidades nacionales e internacionales, permitiendo aquello el reconocimiento recíproco de las certificaciones otorgadas y fortaleciendo a los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales para avanzar en materia de competencias laborales y de certificación, de acuerdo a las necesidades del país y con diálogo social permanente entre empleadores/as, trabajadores/as y el estado.

Para los programas de fomento a la empleabilidad se pretende fortalecer los índices de inserción laboral de sus participantes, para lo que se requerirá, entre otras cosas, capacitación en oficios con altos estándares técnicos y la certificación de los perfiles de los facilitadores. Con lo anterior, se pretende mejorar los índices de empleabilidad en aquellas localidades donde se ejecuten los programas.

2. Protección de los derechos laborales y garantizar el trabajo decente

Dar continuidad al espacio de diálogo social coordinado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección de Presupuestos, junto con los gremios agrupados en la Mesa del Sector Público de la Central Unitaria de Trabajadores, con el fin de llevar adelante la discusión que permita la construcción de acuerdos en torno a las características del proyecto de ley que reduce la jornada laboral del sector público a 40 horas. Ello, habida cuenta del compromiso suscrito entre el Gobierno y los/as trabajadores/as, en el contexto de la negociación del reajuste del sector público del año 2023, y que establece una agenda de trabajo con la perspectiva del ingreso de el o los proyectos de ley de reducción de jornada durante 2024.

Desarrollo del plan de implementación de la Ley 21.645 de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral”, enfocado en la difusión de los alcances de la normativa, en la promoción del conocimiento y ejercicio efectivo de los derechos que contempla por parte de la población beneficiaria. Asimismo, se espera impactar de forma positiva en los grandes

propósitos que le dieron origen, a saber, el combate de las brechas de género en el mercado de trabajo, facilitando la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, por medio de reconocimiento de los cuidados como un trabajo y de la promoción de la corresponsabilidad en la distribución de estas labores.

Contribuir al fortalecimiento del Sistema Nacional de Cuidados, abriendo la oferta de los diferentes servicios asociados del Ministerio a las personas cuidadoras, población beneficiaria central del Sistema, el cual está compuesto principalmente por mujeres. No sólo se apoyará por la vía del acceso a capacitaciones y certificaciones en perfiles asociados a labores de cuidados, sino el desafío consiste en preparar un paquete compuesto de una oferta preferente para las/os cuidadoras/es registradas/os en el Sistema, bajo los ejes de la promoción de la autonomía económica y propender a la eliminación del sesgo de género en el rubro de los cuidados.

Generación de una metodología estandarizada para la medición del impacto en el mercado laboral de la reducción de la jornada; tanto desde el punto de vista de empleo y salarios como de cobertura de la política de reducción (empleando datos ENE, CASEN, REL-DT y estudios externalizados).

Continuar con el trabajo realizado por un equipo interdisciplinario compuesto por el Ministerio, la Subsecretaría y la Dirección del Trabajo, respecto a estudiar los alcances y elementos constitutivos de un proyecto de ley que fortalece la negociación colectiva multinivel. En este contexto, se inició la recopilación de evidencia comparada, y ha iniciado el estudio de distintos modelos. En la misma línea comenzaron conversaciones con organismos internacionales, como la OIT y la OECD, con el fin de llevar adelante estudios y asesorías con ambos organismos, para dar sustento a la elaboración de este proyecto de ley.

3. Fomento del diálogo social

Desarrollo de una Estrategia de Formación Sindical 2024, mediante la promoción de la continuidad en la formación de las personas beneficiarias, generando, a su vez, mecanismos de seguimiento que permitan al Departamento de Diálogo Social avanzar en indicadores para evaluar el impacto de los mecanismos de formación sindical. A fin de hacer seguimiento, se priorizará en la selección de las escuelas avanzadas, a personas provenientes de las escuelas de formación de nivel inicial, las que podrán optar hasta un 60% de los cupos, (36 estudiantes de un máximo de 60). Se deberán generar instrumentos de medición e indicadores de seguimiento a las trayectorias formativas de dichos beneficiarios/as.

Se propone avanzar hacia estrategias de articulación entre la metodología de diálogo social y la participación ciudadana con la finalidad de fortalecer la incidencia de la ciudadanía en las políticas públicas. De esta manera se propone generar instancias de reunión y encuentro entre actores del tripartismo y de la sociedad civil, lo que es definido por la Organización Internacional del Trabajo como Tripartismo plus.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	41
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	50
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	52
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	53
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	55
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	57

Anexo 1: Recursos Humanos

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	72	83.72%	78	88.64%	150
Planta	14	16.28%	10	11.36%	24
Total	86	100.00%	88	100.00%	174

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	13	15.12%	5	5.68%	18
Directivos	9	10.47%	6	6.82%	15
Profesionales	56	65.12%	56	63.64%	112
Administrativos	8	9.30%	21	23.86%	29
Total	86	100.00%	88	100.00%	174

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	16	18.60%	12	13.64%	28
ENTRE 35 y 44 AÑOS	24	27.91%	30	34.09%	54
ENTRE 45 y 54 AÑOS	28	32.56%	24	27.27%	52
ENTRE 55 y 59 AÑOS	11	12.79%	13	14.77%	24
ENTRE 60 y 64 AÑOS	6	6.98%	6	6.82%	12
65 Y MÁS AÑOS	1	1.16%	3	3.41%	4
Total	86	100.00%	88	100.00%	174

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	42	100.00%	37	100.00%	79
Total	42	100.00%	37	100.00%	79

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	3	7.14%	0	0%	3
Profesionales	37	88.10%	33	89.19%	70
Administrativos	2	4.76%	4	10.81%	6
Total	42	100.00%	37	100.00%	79

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 3 años	7	100.00%	10	100.00%	17
Total	7	100.00%	10	100.00%	17

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	3	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	19	40	15
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	15,79%	5,00%	0,00%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	2	1	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	3	2	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	66,67%	50,00%	0,0%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	53	23
(b) Total dotación efectiva año t	169	176	174
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	10,06%	30,11%	13,22%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	1	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	1	4	3
Otros retiros voluntarios año t	14	38	17
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	11	3
Total de ceses o retiros	17%	53%	23%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	23	60	21
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	17	53	23
Porcentaje de recuperación (a/b)	135,29%	113,21%	91,30%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	1	3	0
(b) Total Planta efectiva año t	24	28	24
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	4,17%	10,71%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	10	17	10
(b) Total Contratos efectivos año t	145	148	150
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	6,90%	11,49%	6,67%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	168	146	148
(b) Total Dotación Efectiva año t	169	176	174
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	99,41%	82,95%	85,06%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	6852	5715	7262
(b) Total de participantes capacitados año t	384	536	752
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	17,84	10,66	9,66

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	62	88	98
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1,61%	1,14%	1,02%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	4	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	169	176	174
Porcentaje de becados (a/b)	2,37%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	140.91	301.2	206.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	169	176	174
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,83	1,71	1,19

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	26	60.6	44.92
(b) Total Dotación Efectiva año t	169	176	174
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,15	0,34	0,26

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	15.17	0.6	21.16
(b) Total Dotación Efectiva año t	169	176	174
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,09	0,00	0,12

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	87.50	718.3	1077.41
(b) Total Dotación Efectiva año t	169	176	174
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,52	4,08	6,19

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	138	120	160
Lista 2	1	2	4
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	139%	122%	164%
(b) Total Dotación Efectiva año t	169	176	174
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	82.25%	69.32%	94.25%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	9	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	19	40	15
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	47,37%	0,00%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	9	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	9	25
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	0,00%	0,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	9	25	39
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	9	25
Porcentaje (a/b)	0,0%	277,78%	156,00%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Actualizar Ley de inclusión laboral para aumentar cuota de personas con discapacidad	En tramitación
Alza escalonada del Salario Mínimo. Para esto iniciaremos con un primer escalon de 400 Mil el primer año.	Terminado
Ampliación de cobertura de la negociación colectiva	No iniciado
Asegurar una política de cuidados asociada al acceso a jardines infantiles.	Terminado
Aumento de montos, porcentajes y períodos en el uso de seguro, con un traspaso expedito entre el uso de la Cuenta Individual de Cesantía de aporte del empleador y el uso del Fondo de Cesantía Solidario.	Terminado
Avanzar en licencias de cuidados para todas las personas trabajadoras	Terminado
Crear un Sistema Integrado de Formación y Capacitación Laboral que aborde las necesidades de la población con discapacidad.	No iniciado
Diálogo Tripartitos para diseño de futura reforma.	Terminado
Disminuir las brechas digitales en mujeres	Terminado
Extensión Permisos Postnatal Parental en 2022	Terminado
Extensión Subsidio Laboral Protege hasta fin 2022	Terminado
Garantizar derecho a sala cuna universal sin distinción de género, con mayor cobertura de fuero.	En tramitación
Mejorar las competencias de la Dirección del Trabajo en el monitoreo del cumplimiento de la ley de inclusión de personas con discapacidad	Terminado
Modificar la ley de igualdad de remuneraciones y promover la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor.	En tramitación
Promover la creación permisos libre disposición para trámites de cuidados	Terminado
Promover una política laboral donde la conciliación de vida y trabajo sea parte de lo básico.	Terminado
Ratificar Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio	No iniciado
Ratificar el Convenio 190 de la OIT para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo.	Terminado
Recuperación de niveles de empleo y avanzar en la disminución de brechas	En diseño
Revisar aspectos asociados a la precariedad laboral: Duración de la jornada de trabajo y avance a las 40 horas.	Terminado
Revisar el Código del Trabajo por tutela de derechos fundamentales y catálogo de categorías sospechosas que no considera la discriminación de género por maternidad o embarazo.	No iniciado
Revisar la regulación de la subcontratación	No iniciado
Revisar normas de término de relación laboral en sector privado indemnizaciones por años de servicio o muerte de trabajador o trabajadora.	No iniciado
Rol vinculante y preponderante del Consejo Superior Laboral para fortalecer el diálogo social. E Impulsar procesos amplios de diálogo social que incluyan a trabajadores, empleadores, gobierno y sociedad civil.	Terminado
Rediseño de los subsidios laborales con un fuerte enfoque en el trabajo femenino y de los programas de cuidados	En diseño

Iniciativa	Estado de Avance
Impulsaremos una Ley de Deporte Laboral, que concilie el trabajo con la actividad física, la recreación, el deporte y el movimiento.	No iniciado

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
10	19	6	97,92%	247.580

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

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio: El curso se desarrolló entre los meses de septiembre y noviembre de 2023, alcanzando una participación de 16 funcionarias/os de la Subsecretaría del Trabajo en distintas calidades contractuales, de los cuales 13 aprobaron satisfactoriamente.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	En el programa de Mesas de Diálogo Social se realizó licitación pública con el objetivo de promover instancias de diálogo social en donde se aborden aspectos significativos para la relación género y trabajo. En las respectivas bases de licitación se estableció puntaje adicional al oferente que incluya en sus compromisos de participación, al menos, una mujer como representante de las organizaciones de empleadores/as y/o trabajadores/as. Por su parte, el programa de ProEmpleo puso a disposición de las instituciones adjudicatarias material para el desarrollo de un "Taller de género" dirigido a las personas beneficiarias del programa, estableciéndolo como obligación en las bases del concurso público.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	La Subsecretaría cuenta con datos y estadísticas desagregadas por sexo y análisis con perspectiva de género a través de distintas plataformas y sistemas informáticos de programas, a fin de implementar una serie de acciones para incorporar la perspectiva de género en el diseño de políticas y programas.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Planificación estratégica institucional incorporando perspectiva de género.	La Subsecretaría del Trabajo realizó durante el año 2023, dos sesiones de la Mesa de Género SUBTRAB y Servicio dependientes 28/04/2023 y 20/10/2023, con el objetivo de dar a conocer su Planificación de Género para 2023 y dar cuenta de las acciones realizadas en materia de género. A modo de complemento, se incluyen acciones que igualmente refuerzan el trabajo con los Servicios dependientes SUBTRAB. Por un lado, con el objetivo de revisar las políticas públicas para el mundo del trabajo con perspectiva de género, proyectadas para el periodo 2023 a 2026, el 04 de enero de 2023 se reunieron las asesoras de género del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) y sus Servicios dependientes, con la asesoría del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (MMyEG). Por otro lado, el 30 de junio de 2023, las asesoras de género de SUBTRAB y sus Servicios dependientes, en conjunto con la encargada de género de MINTRAB y la asesoría de MMyEG, constituyeron la Mesa Técnica para la población LGBTIQ+A. Estas instancias han contribuido a la revisión de iniciativas que permiten elaborar instrumentos y políticas con enfoque de género, a fin de atender los intereses y especificidades de las mujeres, visualizando acciones positivas que promuevan la igualdad de género y contribuyan a ir cerrando brechas entre hombres y mujeres.

Iniciativa	Resultado
<p>Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.</p>	<p>Durante el año 2023 se realizaron diversas actividades de difusión, tanto interna dirigida a funcionarias/os de la Subsecretaría del Trabajo, como externas dirigidas a la ciudadanía. Respecto de la difusión interna, se realizaron 2 actividades: una charla en materia de género donde se trató la temática "La conciliación trabajo familia: diagnósticos y buenas prácticas", y la difusión en un breve video explicativo sobre la historia del 8 de marzo (8M) y sobre los avances actuales de las mujeres en materia de brechas laborales, que contempló además la realización de 2 intervenciones presenciales en el edificio institucional. Respecto de la difusión externa, se realizaron 23 publicaciones en redes sociales, se participó en un total de 6 instancias en medios de comunicación tales como programas de radio, televisión y participación en seminarios, se realizó 1 publicación exclusiva con motivo del 8M y, finalmente, se realizaron 2 publicaciones para la difusión de la aprobada ley de "Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal". Todas estas acciones de difusión interna y externa han permitido contribuir a visibilizar la realidad de mujeres y personas LGBTQIA+, y a dar a conocer el desarrollo de políticas y leyes que buscan ir disminuyendo las barreras de género en el país.</p>

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

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

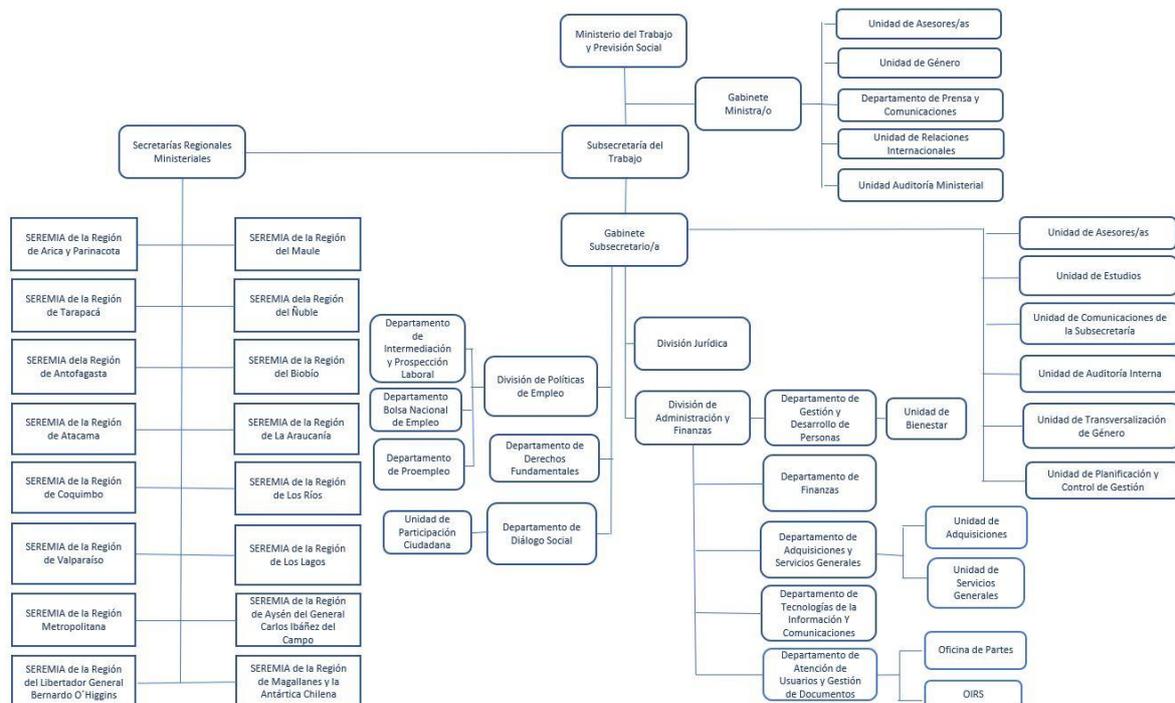
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda)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

Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del Trabajo	Giorgio Boccardo Bosoni
Jefa de Gabinete Subsecretario del Trabajo	María Elizabeth Soto Parada
Jefa División Jurídica	Andrea Soto Araya
Jefa División Administración y Finanzas	Margarita Miranda Erazo
Jefe División Políticas de Empleo	Fidel Bennett Ramos
Seremi Región de Arica y Parinacota	Jennifer Jeanette Lazo Vergara

Cargo	Nombre
Seremi Región de Tarapacá	Ignacio Andres Prieto Henríquez
Seremi Región de Antofagasta	Camila Fernanda Cortés Ruiz
Seremi Región de Atacama (S)	Dissa Castellani Martínez
Seremi Región de Coquimbo (S)	Mauricio Mundaca Villalobos
Seremi Región de Valparaíso	Susana Misselle Calderón Romero
Seremi Región de O'Higgins (S)	Daniela Cabrera Pérez
Seremi Región de Maule	Maribel Soledad Torrealba Retamal
Seremi Región de Ñuble	Eduardo Andrés Riquelme Lagos
Seremi Región de Biobío	Sandra Aida Quintana Rodríguez
Seremi Región de La Araucanía	Claudia Lorena Tapia de la Peña
Seremi Región de Los Ríos	Rodrigo Itvan Leiva Caro
Seremi Región de Los Lagos (S)	Claudio Salas González
Seremi Región de Aysén	Rodrigo Alfredo Díaz Cordaro
Seremi Región de Magallanes	Doris Nelly Sandoval Miranda
Seremi Región Metropolitana	Marco Antonio Canales Huenchuan