

INDICADORES DE DESEMPEÑO AÑO 2026
PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS 2026

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

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2024	Estimado 2025	Estimado 2026	Notas
Objetivo 1. Garantizar el Trabajo Decente y condiciones laborales justas, mediante la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, gestionando las denuncias de forma oportuna, eficiente y eficaz, utilizando inteligencia inspectiva en todos los procesos de fiscalización.	Empresas fiscalizadas del total de empresas sujetas a fiscalización	<u>Eficacia/Producto</u> 1. Cobertura de la fiscalización año t.	$(\text{N}^\circ \text{ total de empresas (Rut únicos) fiscalizadas en el año t} / \text{N}^\circ \text{ total de empresas (Rut únicos) sujetas a fiscalización en el año t}) * 100$	7.00 %	6.13 %	6.57 %	1
Objetivo 2. Establecer el sentido y alcance de la legislación laboral, por medio de la emisión de pronunciamientos jurídicos, incorporando la perspectiva de género, aportando al desarrollo de relaciones laborales justas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.	Pronunciamientos jurídicos con enfoque de género.	<u>Eficacia/Producto</u> 2. Porcentaje de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos en el año t.	$((\text{N}^\circ \text{ de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos en el año t}) / (\text{N}^\circ \text{ total de pronunciamientos jurídicos emitidos en el año t})) * 100$	12.00 %	8.01 %	9.00 %	2

Objetivo 3. Mejorar la calidad de atención a las personas usuarias considerando criterios de pertinencia, claridad, inclusión y perspectiva de género, ampliando la cobertura de los servicios mediante la diversificación de los canales de atención e impulsando mecanismos de participación ciudadana.	Consultas respondidas en el plazo de 3 días hábiles	<u>Calidad/Productos</u> 3. Porcentaje de consultas respondidas en el plazo de 3 días hábiles respecto al total de consultas recibidas en el período	(N° de consultas respondidas en el plazo de 3 días hábiles /N° total de consultas recibidas en el período)* 100	81.00 %	82.35 %	85.00 %	3
Objetivo 4. Dar acceso a las instancias de capacitación y dialogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.	Dirigentes/as capacitados/as con perspectiva de género.	<u>Eficacia/Productos</u> 4. Porcentaje de dirigentes y dirigentas sindicales capacitados/as en más de una oportunidad en materias con enfoque de género del total de dirigentes/as sindicales con mandato vigente en el año t.	((N° de dirigentes dirigentas sindicales capacitados/as en más de una oportunidad en materias laborales con enfoque de género en el año t)/(N° total de Dirigentes y Dirigentas Sindicales con mandato vigente en el año t))* 100	20.00 %	15.00 %	16.00 %	4
	Tiempo promedio de demora del proceso total de conciliación.	<u>Calidad/Productos</u> 5. Tiempo promedio de demora del proceso total de conciliación, desde la fecha de recepción del reclamo hasta la fecha de registro de egreso del proceso de conciliación.	Sumatoria de días hábiles desde la fecha en que se origina el reclamo hasta la fecha de registro de egreso del proceso de conciliación/Número total de reclamos con proceso de conciliación terminados en el año t	16.00 días	19.03 días	18.46 días	5

Notas:

- 1 La cantidad en el denominador del indicador corresponderá al universo de empresas (Rut únicos) sujetas a fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.
 - 2.Dado que este Servicio no dispone de BBDD para determinar el universo de empresas sujetas a fiscalización, se trabaja con la BBDD del SII, disponibilizadas por ese Servicio en el mes de noviembre de cada año en el marco del Convenio de colaboración entre la Dirección del Trabajo y el Servicio de Impuestos Internos. Por lo tanto, la medición del indicador se ejecutará en el mes de diciembre de cada año. Esta BBDD corresponde al año tributario del año t, por lo que habrá un desfase con los Rut efectivamente existentes en el año t.
 - 3.Para el cálculo del denominador, se consideró a los contribuyentes clasificados como empresa por el SII, es decir, cuando el contribuyente cumple uno o más de los siguientes atributos:
 - Es identificado como contribuyente de la Categoría.
 - Presenta declaración jurada 1887.
 - Presenta declaración jurada 1827.
 - Es declarante vigente de IVA.
- De este universo, se procesaron las siguientes variables para extraer las empresas sujetas a fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo: Rut del contribuyente, tramo de ventas, número de trabajadores y fecha de término.
- Variable 1. Rut del Contribuyente. RUT que declaran renta e indican si tienen trabajadores dependientes.

Variable 2. Fecha Término. Las empresas con Fecha de Término no son consideradas para el cálculo, dado que declararon el término de giro.

Variable 3. Número de Trabajadores. Las empresas que registran cero trabajadores no cumplen condiciones para ser consideradas empresas sujetas a fiscalización de la Dirección del Trabajo, por lo tanto, se excluyen del cálculo.

Variable 4. Tramo. La variable Tramo, hace referencia al tamaño de la empresa según las ventas anuales. Al efectuar el análisis según las ventas se excluyen del cálculo todas las empresas MICRO 1 y MICRO 2, porque se estima que los montos por ventas anuales y los márgenes de ganancia asociados, no proporcionan los suficientes ingresos para contratar trabajadores. La excepción a lo anterior son las Instituciones Fiscales y Municipalidades pertenecientes a estas categorías, dado que la Dirección del Trabajo está facultada para ejercer su labor fiscalizadora y sancionatoria en materia de accidentes graves y fatales (incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 76 de la Ley N°16.744) respecto a funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, así como Municipalidades. Además, aplica al personal contratado en Hospitales de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, con cargo a recursos propios, de conformidad a la Ley N°18.476 y respecto al personal contratado, por los Servicios de Bienestar Social de las Fuerzas Armadas, en virtud de la Ley N°18.712.

4.La cantidad del numerador está conformado por todos aquellos Rut únicos fiscalizados por la Dirección del Trabajo en el año t. No se consideran las fiscalizaciones donde el empleador no fue ubicado.

5.El indicador no tendrá bajada regional.

2 1.- El informe reporte indicadores contendrá la siguiente información: I. Detalle de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos. II. Total pronunciamientos jurídicos emitidos mensualmente en el año. III. Cálculo Porcentaje de pronunciamientos jurídicos calificados con enfoque de género emitidos.

2. Los pronunciamientos jurídicos corresponden a una interpretación y/o aplicación de la legislación laboral a un caso determinado que afecta a una persona, empresa o institución pública.

3. Los pronunciamientos jurídicos comprenden a los dictámenes (implican un cambio de doctrina o refieren a una o más materias sobre las cuales no existe un precedente) y a los ordinarios (si se aplica o reitera un pronunciamiento jurídico vigente).

4. Las disposiciones legales que permiten efectuar dicha calificación, es decir, con enfoque de género, son:

- a) Las indicadas en el Libro I, Título I del contrato individual de trabajo, Capítulo VI art. 62 bis y Capítulo VII arts 66, 66 bis y 66 quinquies
- b) Las indicadas en el Libro II, Título II, arts. 194 al 208; Título IV, arts. 211-A a 211-E y Título V. arts. 211-I y 211-J del Código del Trabajo, sobre carga manual de trabajadoras.
- c) Las indicadas en el Libro III, de las Organizaciones Sindicales, Título I, Capítulo III, art. 231, y en el Capítulo VII, art. 272; ambos sobre integración del directorio sindical.
- d) Las indicadas en el Libro IV, de la Negociación Colectiva, en el Título IV, Capítulo I art. 330, y Título VI arts. 374 a 377.
- e) Las referidas a las leyes N°21.063; N°21.155, N°21.260, N°21.389, N°21.391, N°21.436 N°21.545, N°21.565, N°21.643, N°21.645 y N°21.675.

5. En virtud de lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 2 del Código del Trabajo, serán también considerados para la calificación del pronunciamiento con enfoque de género, aquellos que, indistintamente aborden en su interpretación:

- a) La adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en motivos de género;
- b) Visibilicen las barreras que pueden dificultar el goce o ejercicio igualitario de derecho a un determinado grupo (ej. mujeres, niñas, LGBTI), y contribuyan a no perpetuar tal discriminación.
- c) Promuevan la participación femenina, eliminando brechas estructurales basadas en la distinción de roles sexo-laborales estereotipadas.
- d) Utilicen un lenguaje inclusivo no sexista.

3 1) Las consultas laborales escritas que aplican para la medición, son aquellas ingresadas por las personas usuarias a través del formulario existente en el Sistema Único de Atención Ciudadana del Sitio Web de la Dirección del Trabajo en Contáctenos .

2) La medición se efectúa desde que la consulta es recibida en la cuenta de correo, hasta que se emite la respuesta final.

3) El indicador considera las consultas laborales escritas ingresadas por las personas usuarias a través del formulario existente en el Sistema Único de Atención Ciudadana del Sitio Web de la Dirección del Trabajo en Contáctenos , ingresadas y respondidas durante el año t.

4) Los tiempos de respuesta son en días hábiles (se consideran días hábiles de lunes a viernes, exceptuando sábado, domingo y festivos).

4 1. El denominador corresponde a la totalidad (referencial) de dirigentes y dirigentas sindicales con mandato vigente en el año t.

2. El denominador es fijo, a objeto de no provocar fluctuaciones mensuales debido a la salida y entrada de dirigentes y dirigentas a la base de datos.

3. Se considerarán como dirigentes y dirigentas sindicales a los segmentos: dirigentes/as sindicales en ejercicio, dirigentes/as sindicales nuevos/as y delegados sindicales, los cuales deben pertenecer a los tipos de sindicatos: empresa, interempresa, transitorios y de establecimiento.

4. El numerador está compuesto por los dirigentes y dirigentas sindicales a los cuales se les ha brindado capacitación en más de una materia con enfoque de género por parte del Servicio en el año t.

5. No se contabilizarán en el numerador a los dirigentes y dirigentas que hayan recibido capacitaciones con materias de género repetidas.

6. Los contenidos de la materia con enfoque de género deberán ser tratados en una actividad en forma exclusiva o integrada a un programa con otras materias a capacitar, según lo definido por cada región.

7. Las siguientes materias con enfoque de género se encontrarán disponibles en SIRELA: Trabajo decente; Gestión sindical: Enfoque de género en la organización sindical; Negociación colectiva: Procedimiento; Protección a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida; DDFF en el ámbito laboral: Violencia y acoso en el trabajo (Convenio 190 OIT y Ley Karin); Negociación colectiva: Asistencia técnica a la negociación colectiva; Contrato individual: Ley 21.561 que reduce la jornada laboral; Contrato individual: Remuneraciones 1 (concepto, semana corrida y normas de protección); Negociación colectiva: Estrategias de negociación; Terminación de contrato: Formalidades, plazos e indemnizaciones.
8. Los dirigentes y dirigentas sindicales capacitados/as cuentan una vez por región, siempre que hayan recibido capacitación en más de una oportunidad en materias con enfoque de género en el año t en una o más actividades.
9. Los dirigentes y dirigentas sindicales deberán encontrarse con su mandato vigente al momento de ser capacitados/as y al momento de registrar la actividad en el SIRELA.
10. La actividad de capacitación puede ser virtual o presencial, debiendo para cualquiera de las dos modalidades, acreditar la asistencia y permanencia en la actividad de capacitación.
11. El detalle del procedimiento quedará regulado según la circular que la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales emitirá durante el primer trimestre del año t para orientar la ejecución de la planificación del período.

5

1. El numerador se compone de la sumatoria de los días hábiles transcurridos desde el día hábil siguiente a la fecha de origen del reclamo, entendiéndose por tal aquella correspondiente al día en que se ingresa el reclamo en el sistema informático plataforma DT Plus, hasta la fecha en que se graba informáticamente la última audiencia de conciliación, registro de egreso del reclamo, instancia en la cual el reclamo pasa a estado Informado o con Multa Pendiente. Para estos efectos, no se considera el tiempo de las actuaciones posteriores al término del proceso, tales como las fechas originadas para pagos o presentaciones de documentación pendiente.
2. El denominador incluye los reclamos en estado: informado, multa pendiente, revisado/rechazado, revisado/visado, los cuales sean interpuestos presencialmente en oficinas o por vía no presencial.
3. El indicador incluye los reclamos que tienen proceso de conciliación con tipo de término: conciliado, conciliación parcial, infundado, sin conciliación, desistido con conciliación previa, desistido sin constancia de conciliación, y abandonado.
4. Solo se consideran los reclamos terminados en el año t.
5. El detalle del procedimiento quedará regulado según la circular que la Jefatura del Departamento de Relaciones Laborales emitirá durante el primer trimestre del año t para orientar la ejecución de la planificación del período.
6. El proceso de conciliación tiene por objeto la resolución administrativa -no judicial- de conflictos, el cual comprende un conjunto de actividades conectadas entre sí, que se inician a petición de un trabajador, cuya relación laboral ha terminado y que concurre a una Inspección del Trabajo a reclamar en contra de su ex empleador.