



PROGRAMA DE DIÁLOGO SOCIAL

***INFORME DE EJECUCIÓN
AÑO 2023***

Contenido

1. ANTECEDENTES	3
2. MESAS DE DIÁLOGO SOCIAL	3
2.1. Actividades realizadas.....	3
2.2. Recursos invertidos.....	4
2.3. Organizaciones Beneficiarias del programa.....	4
2.4. Entidades receptoras o ejecutoras	8
2.5. Resultados y logros obtenidos	9
3. MESAS DE DIÁLOGO SOCIAL GÉNERO Y TRABAJO	16
3.1. Actividades realizadas.....	16
3.2. Recursos invertidos.....	16
3.3. Organizaciones Beneficiarias del programa.....	16
3.4. Entidades receptoras o ejecutoras	18
3.5. Resultados y logros obtenidos	19
4. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GOBERNANZA REGIONAL POR EL TRABAJO DECENTE	22
4.1. Actividades realizadas.....	22
4.2. Recursos invertidos.....	22
4.3. Organizaciones Beneficiarias del programa.....	22
4.4. Entidades receptoras o ejecutoras	25
4.5. Resultados y logros obtenidos	26
5. RECUPERACIÓN DE HISTORIA SINDICAL	28
5.1. Actividades realizadas.....	28
5.2. Recursos invertidos.....	28
5.3. Organizaciones Beneficiarias del programa.....	29
5.4. Entidades receptoras o ejecutoras	30
5.5. Resultados obtenidos.....	31
6. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA AÑO 2023	31

1. ANTECEDENTES

El Departamento de Diálogo Social ejecuta el programa “Programa de Diálogo Social”, con fondos asignados bajo la Ley de Presupuesto N°21.053 del Presupuesto del Sector Público. El Programa Diálogo Social se encuentra regulado por el Decreto N°18, de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por la Ley N°20.940, que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, y por el Decreto N°11 de 9 de mayo de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, siendo sus objetivos los siguientes:

- a. La promoción del diálogo social, a través de instancias bipartitas o tripartitas, en sus distintos niveles de negociación, consulta o intercambio de información, donde trabajadores, empresarios y gobiernos obtengan como resultados, acuerdos y/soluciones fundadas en el consenso.
- b. Crear las condiciones necesarias para que tanto trabajadores y empleadores -como principales actores de la relación laboral- puedan enfrentar de manera más eficiente, efectiva y equilibrada las instancias de diálogo social y los nuevos desafíos de las relaciones laborales.
- c. Potenciar el sentido de pertenencia e identidad de los trabajadores y empleadores con sus organizaciones sindicales y empresariales, respectivamente, y un reconocimiento mutuo entre ellas como actores relevantes para el desarrollo de relaciones laborales basadas en la colaboración y el diálogo social.

Para el año 2023, este programa desarrolló cuatro líneas: Mesas de Diálogo Social, Mesas de Diálogo Social - Género y Trabajo, Recuperación de Historia Sindical, y el Diseño e implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente.

2. MESAS DE DIÁLOGO SOCIAL

2.1. Actividades realizadas

El llamado a licitación pública fue publicado mediante Resolución Exenta N°241, Bases de las Mesas de Diálogo Social 2023, con fecha 07-03-2023 (ID 630-6-LQ23) en Mercado Público. En el mes de abril comenzó la fase de apertura y evaluación de las ofertas. Se presentaron 17 ofertas de 13 oferentes distintos, 11 ofertas cumplieron los requisitos mínimos para ser posibles de adjudicar. El 19 de abril sesionó la Comisión Evaluadora.

De las 17 ofertas, resultaron 9 Mesas adjudicadas mediante la Resolución Exenta N°410 de fecha 09-05-2023, por un monto de \$159.700.000.-, en el mes de mayo comenzó la fase de elaboración de convenios y en el mismo mes comenzó la ejecución. Finalmente, el plazo de cierre de los contratos fue el 31-10-2023 y contempló 3 pagos: el primero por el 30%, el segundo por el 40%, y

el tercero por el 30%.

2.2. Recursos invertidos

Al 30 de octubre se gestionó el 100% del total del presupuesto adjudicado, equivalente a \$159.700.000.-, que corresponden al pago de los informes n°1, n°2 y n°3, previamente aprobados.

Tabla n°1: Recursos invertidos en las Mesas de Diálogo Social 2023

N° PROYECTOS	MONTO ADJUDICADO (\$)	MONTO TRANSFERIDO (\$)
9	\$ 159.700.000.-	\$ 159.700.000.-

2.3. Organizaciones Beneficiarias del programa.

El programa se destina a organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales, que participan en las instancias de diálogo acerca de las temáticas propuestas en la mesa.

Tabla n°2: Patrocinios de las organizaciones sindicales, empresariales y gubernamentales de las Mesas de Diálogo Social 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	NOMBRE PROYECTO	LÍNEA	REGIÓN	PATROCINIO SINDICAL	PATROCINIO EMPRESARIAL	PATROCINIO GUBERNAMENTAL
1	CONSULTORA DE PROYECTOS AURA SPA	Diálogo Social en torno a la Seguridad Social de los Trabajadores que prestan Servicios Personales en la región de Tarapacá	Seguridad Social	Tarapacá	1. Sindicato Nacional de Músicos y Artistas (prestadores de servicios personales). 2. Sindicato de Trabajadores y Artistas Independientes de Tarapacá (prestadores de servicios personales).	3. Empresa Audio Master Films SPA 4. Cuidemos La Tierra SpA	5. SERNATUR 6. SERCOTEC
2	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Mesas de diálogo social Innovación y Reversión laboral – Región de Antofagasta.	Reversión Laboral	Antofagasta	1. Federación de Sindicatos de Antofagasta Minerals S.A.	2. Empresa Antofagasta Minerals S.A	3. Ministerio de Ciencia
3	ORGANISMO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN VALORA SPA	Diálogo Social: Seguridad Social en los Trabajadores del Transporte de Taxis Colectivos de la región de Valparaíso	Seguridad Social	Valparaíso	1. Confederación Nacional de Taxis Colectivos de Chile	2. Asociación Regional De Pequeños, Medianos Y Microempresarios de Los Taxis Colectivos De La V región 3. Confederación Nacional de la Micro, Pequeña Y Mediana Empresa de Chile Conapyme C.G.	4. Secretario Ministerial De Transportes Y Telecomunicaciones.

4	UNIVERSIDAD SEK	Promoviendo Equidad de Género sector Transporte	Equidad de Género	Valparaíso	1. Sindicato Interempresa de Choferes de Camiones del Transporte Nacional e Internacional y Actividades Afines y Conexas de Chile 2. Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Buses, Camiones Actividades Afines y Conexas de Chile, "FENASICOCH"	3. Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile (CNDC). 4. Confederación Nacional de Transporte de Cargas (CNTC)	5. PRODEMU
5	UTP CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE/GLOBALVAS	Implementación de mesas de diálogo social sector Comercio 2023	Cambio Tecnológico y Revolución 4.0	Valparaíso	1. Confederación Nacional Trabajadores Profesionales del Transporte 2. Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte 3. Sindicato Nacional Conductores Inter empresa de Camiones	4. Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile 5. ASEUMA Chile 6. Vzion Cloud Spa	7. Dirección Regional SENCE región Valparaíso 8. SEREMI Transporte
6	PAULDEO CONSULTORES SPA	Participación Laboral de las Mujeres en la Industria Mtilicultura del sur de Chile, Segunda Etapa.	Equidad de Género	Los Lagos	1. Federación Fesltrac de Castro 2. Confederación Nacional CONTRSAL	3. Landes Mussels S.A. 4. Asociación Gremial de Mtilicultores de Chile AMICHILE A.G.	5. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género
7	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Mesas de diálogo Social 2023 Reconversión Laboral en la Región de Aysén	Reconversión Laboral	Aysén	1. Sindicato de Trabajadores Marine Harvest S.A	2. Empresa Mowi	3. Seremi del Trabajo y Previsión social 4. SENCE 5. Chile Valora 5. ISL 6. Observatorio Laboral

8	UTP CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE/GLOBALVAS	Implementación de mesas de diálogo social sector Comercio 2023	Cambio Tecnológico y Revolución 4.0	Metropolitana	1. Sindicato Mantención ARAMARK 2. Sindicato Progestion Carozzi 3. Federación Sindicatos Empresa Nestlé y empresas de servicios	4. Confederación de la Producción y Comercio CPC 5. ASEXMA Chile 6. Vzion Cloud Spa 7. Eduam 8. Station Domain	9. Dirección Regional SENCE región Metropolitana
9	SPENCER CAPACITACIONES SPA	Juntos para más y mejor seguridad social, condiciones laborales, y dignificación del trabajo en las artes escénicas	Condiciones en el lugar de Trabajo	Metropolitana	1. Sindicato de Actrices y Actores SIDARTE	2. Fundación Teatro a Mil. 3. Corporación Cultural Matucana 100 4. Teatro UC, Teatro Nacional Chileno 5. Centro Gabriela Mistral GAM. 6. Teatro Nacional Chileno	7. Dirección del Trabajo 8. Instituto de Seguridad Laboral 9. Encargada de Género Ministerial MINCAP

2.4. Entidades receptoras o ejecutoras

Tabla n°3: Adjudicación Mesas de Diálogo Social 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	LÍNEA	REGIÓN	MONTO
1	CONSULTORA DE PROYECTOS AURA SPA	Seguridad Social	Tarapacá	\$17.000.000.-
2	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Reconversión Laboral	Antofagasta	\$17.850.000.-
3	ORGANISMO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN VALORA SPA	Seguridad Social	Valparaíso	\$18.000.000.-
4	UNIVERSIDAD SEK	Equidad de Género	Valparaíso	\$17.500.000.-
5	UTP CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE/GLOBALVAS	Cambio Tecnológico y Revolución 4.0	Valparaíso	\$18.000.000.-
6	PAULDEO CONSULTORES SPA	Equidad de Género	Los Lagos	\$17.500.000.-
7	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Reconversión Laboral	Aysén	\$17.850.000.-
8	UTP CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE/GLOBALVAS	Cambio Tecnológico y Revolución 4.0	Metropolitana	\$18.000.000.-
9	SPENCER CAPACITACIONES SPA	Condiciones en el lugar de trabajo	Metropolitana	\$18.000.000.-
				\$ 159.700.000.-

2.5. Resultados y logros obtenidos

Tabla n°4: Resultado y logros obtenidos de las Mesas de Diálogo Social 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	LÍNEA	REGIÓN	RESUMEN DE ACUERDOS Y/O CONCLUSIONES
1	CONSULTORA DE PROYECTOS AURA SPA	Seguridad Social	Tarapacá	Este proyecto abordó la temática de la Seguridad Social de los Trabajadores que prestan Servicios Personales (turismo) en la región de Tarapacá. Las principales conclusiones radican en que frente a condiciones laborales y lo que implica la Seguridad Social de los trabajadores del ámbito artístico que prestan servicios personales a empresarios, se hace necesaria la formalización de ellos para acceder a distintos tipos de prestaciones y, por otro lado, que los empresarios incorporen este tipo de actividades como regulares (entendiendo que son esporádicas). Cabe señalar que desde SERNATUR se ofrece un registro para prestadores de servicios formalizados, en tanto se refuerza la necesidad de capacitación para la formalización.
2	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Reconversión Laboral	Antofagasta	Este proyecto abordó la temática de la Reconversión Laboral en el sector minería de la región de Antofagasta. Las principales conclusiones radican en conocer los planes formativos de la compañía, incorporar en el rol supervisor al Comité Bipartito (Centinela), fortalecer la capacitación en Relaciones Laborales, además de construir un protocolo de adaptación laboral (basado en buenas prácticas), y finalmente, entrenarse en habilidades transversales 4.0 a los participantes.
3	ORGANISMO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN VALORA SPA	Seguridad Social	Valparaíso	Este proyecto tuvo como temática la seguridad social en el sector del taxi colectivo. Al respecto, las principales conclusiones fueron reconocer la importancia e incentivar el ahorro previsional voluntario en el sector desde el principio de su vida laboral. También se reconoce que existe mucho desconocimiento por parte de los trabajadores en lo respectivo a su seguridad social, por lo que se acuerda exigir mayor capacitación por parte del Estado hacia los trabajadores del taxi colectivo, en temas como obligaciones,

				universalidad, solidaridad, reforma previsional. Por último, el gremio se compromete a visibilizar de mejor manera los testimonios y experiencias de trabajadores del sector que han optado a distintos tipos de jubilación.
4	UNIVERSIDAD SEK	Equidad de Género	Valparaíso	El proyecto abordó la igualdad de género en el sector del transporte. Al respecto, se lograron conclusiones y compromisos por parte de los actores involucrados, siendo las principales aquellas referentes a tomar acciones que ayuden a derribar los mitos y estereotipos de género que aún predominan en el rubro, brindándole importancia al lenguaje que se utiliza y a los prejuicios que se perpetúan (por ej. que el transporte no es un trabajo para mujeres). Se concuerda en la importancia de que existan baños para mujeres en las empresas y zonas de descanso, por lo que los actores se comprometen a avanzar en la solución a dicha problemática. También se acuerda concretar una reunión con el director regional de SENCE para conocer las alternativas de capacitación dentro del sector transporte a las cuales las mujeres pueden acceder. Por último, las organizaciones sindicales se comprometen a incorporar la perspectiva de género en las próximas negociaciones colectivas en las que participen.
5	UTP CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE/GLOBALVAS	Cambio Tecnológico y Revolución 4.0	Valparaíso	Si bien el tema inicial de este proyecto fue el cambio tecnológico en el sector del transporte en la Región de Valparaíso, durante el transcurso de las mesas de diálogo, los actores concordaron en que realmente el tema fundamental era la gobernanza del sector, como tema que abarca todos los elementos críticos identificados. Desde ahí, se llegó a una serie de acuerdos y conclusiones: 1. Desarrollar un programa para incentivar la renovación de los buses por parte de las empresas, 2. Que las autoridades regionales y locales, en colaboración con las empresas logísticas portuarias diseñen e implementen un plan de mejoramiento de los accesos viales para carga y el desarrollo de ante puertos adecuados en todas las ciudades puertos, 3. Avanzar a largo plazo en el desarrollo de carreteras inteligentes en las áreas de mayor flujo de carga, 4. Fortalecer la vigilancia, fiscalización y respuesta policial a actividades de asalto y robo en carreteras, 5. Que el Estado y Empresas Concesionarias desarrollen una red de puntos de descanso resguardados y con comodidades

			<p>necesarias, 6. Establecimiento de normativa legal que asegure que las empresas de transporte de carga desarrollen la certificación y capacitación obligatoria y periódica de sus conductores, 7. Desarrollar un control más riguroso y sanción de las irregularidades de plantas de revisión técnica, 8. Superar la práctica informal de contratación por sueldo mínimo más bonos de sobre tiempo fiscalizando el respeto de la norma legal de un sueldo fijo más pago de horas extraordinarias, así como de condiciones y beneficios laborales, 9. Reemplazar la libreta por control digital de turnos de conducción, 10. Avanzar en el mediano plazo a que los contratos de operación de circuitos de transporte público exijan la adopción obligatoria de aplicaciones tecnológicas funcionales en buses, entre otras conclusiones. Cabe destacar que, si bien se llegaron a estas conclusiones de manera consensuada entre los actores, difícilmente puedan comprometerse a tomar acciones al respecto, ya que sus acuerdos exceden sus responsabilidades y capacidades de acción.</p>
--	--	--	---

6	PAULDEO CONSULTORES SPA	Equidad de Género	Los Lagos	<p>a) Todos los acuerdos suscritos durante el año 2022, requieren de soporte de instancias ajenas a las empresas y sus trabajadores para poder ser implementados. b) Es factible solicitar a las empresas principales de Amichile, poder instalar en el plazo de 2 años guías de buenas prácticas laborales en materia de equidad de género y protección de la mujer. c) Solicitar a los organismos de gobierno participantes poder desarrollar junto a Amichile y sus empresas principales el desarrollo de un plan de capacitación en materias de equidad de género, erradicación de la violencia intrafamiliar y protección de la mujer. d) Solicitar a la Seremía de la Mujer y Equidad de Género de la región el desarrollo de un programa piloto en la industria mitilicultora de capacitación en materias de equidad de género y protección de la mujer, por parte de esta mesa de trabajo. e) Solicitar a los organismos de gobierno participantes de esta mesa convocar y/ o establecer una mesa de trabajo provincial junto a la Dirección del Trabajo, la Junji y otras instancias para abordar y visibilizar la necesidad de apoyo en materias de cuidado infantil para fortalecer la participación de las mujeres en el empleo de Chiloé. f) Capacitar a los departamentos de recursos humanos, directivas sindicales y otros espacios de relacionamiento laboral, en corresponsabilidad en materias de cuidado y crianza de los menores, se sugiere que la Dirección del Trabajo pueda realizar un plan de trabajo en estas temáticas con las empresas de mayor tamaño agrupadas en Amichile. g) Desarrollar una mesa de trabajo con representantes de la industria como de los sindicatos y las casas de estudio superiores para el desarrollo de programas de competencias laborales con equidad de género. h) Solicitar a las empresas principales de Amichile el desarrollo de protocolos de contratación de personal sin restricciones o discriminación por género (materia a incorporar en la guía de buenas prácticas en equidad de género). i) Solicitar mediante carta de la Mesa de Diálogo a las autoridades del Gobierno Regional para apoyar el desarrollo de un estudio de caracterización. A su vez enviar solicitud de reunión con la comisión de género del Consejo Regional del Gobierno Regional de Los Lagos.</p>
---	-------------------------	-------------------	-----------	---

7	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Reconversión Laboral	Aysén	<p>1. Plan de acercamiento a las personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se pide que la empresa desarrolle un plan para re-vincular a las personas, tanto entre colaboradores como entre colaboradores y empresa. - Se busca crear instancias para compartir y generar mayor confianza y cercanía. <p>2. Acompañamiento específico en tecnologías:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hacer capacitaciones amigables que permitan acercarse a las nuevas tecnologías en la medida que se vayan incorporando, sin que ello suponga un alejamiento en las relaciones. - Se propone la idea de generar monitores de apoyo desde la empresa para enseñar las nuevas tecnologías. <p>3. Gestión del cambio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyos a través del Sindicato, en una función de embajadores del proceso, cumpliendo un rol de nexo entre los trabajadores y la empresa (Comité Bipartito) - Revisión de los perfiles de cargo (laboral y ocupacional) e incorporación en el Reglamento Interno. - Capacitación de las comunidades en que la empresa tiene influencia. <p>4. Plan de Carrera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alineamiento del plan de carrera a los perfiles laborales para potenciamiento de empleabilidad - Construcción de un plan de carrera en base a competencias y escala de cargos, que permita desarrollarse y ascender al interior de la empresa. - Generar capacitaciones para lograr mejoras en los puestos de trabajo y sus remuneraciones. Incrementar la valoración de los cargos. - Que exista para los colaboradores una claridad de las expectativas, condiciones y requisitos para lograr los ascensos. - Herramientas y apoyos externos para facilitar los procesos. Se presentaron las rutas formativas de Chilevalora, las franquicias tributarias que la empresa puede obtener con SENCE. Se espera crear un vínculo con SENCE.
---	---------------------------------	----------------------	-------	---

				<p>5. Generación de Acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruta formativa laboral. Establecer el perfil de levantamiento del Anteproyecto Chilevalora para marzo 2024 (acuerdo adoptado por Chilevalora) - La Universidad de Aysén comprometió realizar investigación de posibilidades de transformarse en un ente evaluador de Chilevalora - Adopción por la empresa MOWI de políticas de promoción de personas. - Creación de una instancia de reunión entre la empresa MOWI y su Sindicato para presentar ideas y descriptores al desarrollo del Plan de Carrera. - El Observatorio Laboral realizará en 2024 un estudio del ámbito laboral en el sector salmoneo. Además, se comprometió a entregar un estudio de operarios del sector salmoneo, donde se analizará la profundización de la ocupación. - Ejecutar un plan de trabajo conjunto al mes de abril 2024.
8	UTP CENTRAL AUTÓNOMA DE TRABAJADORES DE CHILE/GLOBALVAS	Cambio Tecnológico y Revolución 4.0	Metropolitana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un plan básico integral y colaborativo, a corto, mediano y largo plazo, para el desarrollo de la educación y capacitación que permita la adaptación exitosa, entrenamiento efectivo y reconversión adecuada de las y los trabajadores. 2. Macroestrategia de Programa de capacitación, destinado a los y las trabajadoras con la colaboración de las empresas, el Estado y las organizaciones sindicales con el fin de alcanzar una transición eficaz hacia los emergentes trabajos laborales, con énfasis en el valor que generan las propias personas y no sólo en el potencial futuro en la empresa en que se capacita, estableciendo incentivos laborales mínimos en general y en el sector comercial, con el fin de generar una base de reflexión de política pública. 3. Estrategias básicas orientadas a la articulación educación escolar, formación técnica y universitaria y oficios con el propósito de agilizar la capacitación en Chile. 4. Definición de elementos básicos, a corto, mediano y largo plazo que debe tener una Hoja de Ruta Tecnológica confeccionada por las empresas y que considere la participación de los y las trabajadoras teniendo en el centro la reconversión laboral como pilar fundamental para garantizar la dignidad y el

				bienestar de los y las trabajadoras, siendo, además, beneficiosa para la empresa, pues le posibilita retener conocimiento y experiencia valiosa.
9	SPENCER CAPACITACIONES SPA	Condiciones en el lugar de trabajo	Metropolitana	<p>1. Seguridad de Género: compartir experiencias e iniciativas de género entre los actores de las artes escénicas para generar buenas prácticas y elaborar un protocolo de violencia de género en el trabajo en conjunto con capacitaciones en la materia.</p> <p>2. Seguridad Social: hacer una campaña informativa sobre el acceso a seguro de accidente y de cesantía, además de las certificaciones para homologación del título a artesanos; hacer capacitaciones de normativa laboral; avanzar hacia el modelo de cooperativas como modelo de contratación; reconocer vínculo de subordinación y dependencia a través de las fiscalizaciones de la DT.</p> <p>3. Formalización laboral: conocer experiencia de diferentes instituciones y organismos, implementar la ley de subcontratación y tomar la experiencia internacional de la colegiatura obligatoria, fortalecer legalmente la institución sindical para que los contratos pasen por la organización, avanzar en la negociación colectiva por rama y sumarse a la discusión del estatuto laboral.</p> <p>4. Proceso formativo para formalización proyectos laborales: capacitaciones sobre formalización, fortalecer las escuelas sindicales, recuperar las confianzas en nuestro ecosistema cultural, diálogo con las instituciones públicas y privadas para mejorar los procesos concursables y ampliar la participación.</p> <p>5. Tipos de financiamiento: capacitación a trabajadores/as de las artes escénicas en acceso a los fondos de cultura y capacitación de SERCOTEC, solicitar a la institución cultural pública realizar una reingeniería interna en torno a los fondos concursables para cambiar asignación de proyectos de instituciones públicas con aportes de actores y actrices, compañías e instituciones culturales.</p> <p>6 Recursos estatales y privados: conocer la experiencia de Óscar Agüero Woods, Ejecutivo del Comité de Donaciones Culturales, postular a capacitaciones sobre recursos estatales y privados, trabajo con instituciones públicas culturales para mejorar la información sobre dichos recursos.</p>

3. MESAS DE DIÁLOGO SOCIAL GÉNERO Y TRABAJO

3.1. Actividades realizadas

El llamado a licitación pública fue publicado mediante Resolución Exenta N°1156, Bases de las Mesas de Diálogo Social Género y Trabajo 2023, con fecha 13-09-2023, (ID 630-33-LE23) en Mercado Público. En el mes de octubre comenzó la fase de apertura y evaluación de las ofertas, se presentaron 6 ofertas de 5 oferentes distintos, y 3 ofertas cumplieron con los requisitos mínimos para ser posibles de adjudicar. El 06 de octubre sesionó la Comisión Evaluadora.

De las ofertas admisibles, resultaron 3 Mesas adjudicadas mediante la Resolución Exenta N°1276 de fecha 25-10-2023, por un monto de \$55.326.000.-, en el mes de noviembre comenzó la fase de elaboración de convenios, en el mismo mes comenzó la ejecución. Finalmente, el plazo de cierre de los contratos fue el 31-12-2023 y contempló 3 pagos: el primero por el 40% y el segundo y tercero por el 30%.

3.2. Recursos invertidos

Al 29 de diciembre se gestionó el 100% del total del presupuesto adjudicado, equivalente a un monto de \$55.326.000.-, que corresponden al pago de los informes n°1, n°2 y n°3, previamente aprobados.

Tabla n°5: Recursos invertidos en las Mesas de Diálogo Social- Género y Trabajo 2023

N° PROYECTOS	MONTO ADJUDICADO (\$)	MONTO TRANSFERIDO (\$)
3	\$55.326.000.-	\$55.326.000.-

3.3. Organizaciones Beneficiarias del programa

El programa se destina a organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales, que participan en las instancias de diálogo acerca de las temáticas propuestas en la mesa.

Tabla n°6: Patrocinios de las organizaciones sindicales, empresariales y gubernamentales de las Mesas de Diálogo Social – Género y Trabajo 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	NOMBRE PROYECTO	SECTOR	REGIÓN	PATROCINIO SINDICAL	PATROCINIO EMPRESARIAL	PATROCINIO GUBERNAMENTAL
1	UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS	El trabajo femenino en el sector Comercio en la Región de O'Higgins	Comercio	O'Higgins	1. Sindicato de empresa de trabajadores N°2 de Empresas Servicios Generales Tottus Ltda. 2. Sindicato Interempresa Trabajo y Equidad Laboral de Walmart 3. Sindicato N°1 de Trabajadores Easy Administradora SPA, Región del Libertador Bernardo O'Higgins 4. Sindicato de Empresa Paris, Rancagua	5. Cámara de Comercio Detallista AG, Rancagua 6. Asociación Gremial Comercio Seguro, Rancagua 7. Cámara de Comercio AG, San Vicente de Tagua-Tagua	8. Dirección Regional del Trabajo 9. SEREMI del Trabajo 10. Dirección Regional de SENCE 11. SEREMI de la Mujer y Equidad de Género
2	CONSULTORA DE PROYECTOS AURA SPA	Mesas de diálogo social género y trabajo en torno al turismo étnico	Turismo	Valparaíso	1. Sindicato Nacional de Músicos y Artistas de Chile, SINAMUARCHI	2. Turismo MANEVA Ltda 3. HARE KARONE SPA 4. MITO FUSION SPA 5. MATA PARI TOUR SPA	6. Servicio Nacional de Patrimonio, Museo Rapa Nui.
3	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Derechos Laborales y Equidad de género en el Sector manufacturero	Manufactura	Valparaíso	1. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Tresmontes	2. TRESMONTES S.A.	3. Seremi Trabajo y Previsión Social

3.4. Entidades receptoras o ejecutoras

Tabla n°7: Adjudicación Mesas de Diálogo Social – Género y Trabajo 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	SECTOR	REGIÓN	MONTO
1	UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS	Comercio	O'Higgins	\$18.986.600.-
2	CONSULTORA DE PROYECTOS AURA SPA	Turismo	Valparaíso	\$17.540.000.-
3	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Manufactura	Valparaíso	\$18.800.000.-
				\$55.326.600

3.5. Resultados y logros obtenidos

Tabla n°8: Resultado y logros obtenidos de las Mesas de Diálogo Social – Género y Trabajo 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	SECTOR	REGIÓN	RESUMEN DE ACUERDOS Y/O CONCLUSIONES
1	UNIVERSIDAD DE O'HIGGINS	Comercio	O'Higgins	<p>1. Flexibilidad pactada:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conciliar trabajo y vida personal. -Concientizar a comerciantes “tradicionales” respecto de la implementación de jornadas flexibles. -Promover la corresponsabilidad en los núcleos familiares. -Profundizar programas de ayuda a la contratación de mujeres. <p>2. Combatir, prevenir y abordar la violencia en los espacios laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Difundir y sensibilizar en torno a las herramientas institucionales existentes. -Implementar protocolos para detener y denunciar el acoso laboral y sexual en los espacios laborales (trabajadores y clientes). -Educar respecto de los temas de “género”, “feminismo” y “discriminación”. <p>3. Trabajo Decente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promover relaciones laborales equitativas. -Sensibilización sobre las necesidades de las mujeres y el reconocimiento de ellas en torno a las desigualdades de género, tanto a los sindicatos como a las empresas. -Promover el “Sello Iguala Conciliación” (Norma Chilena 3262). -Realizar estudios para reconocer las barreras de implementación del Trabajo Decente en las empresas del Comercio. <p>4. Corresponsabilidad del cuidado:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Incentivar el uso del posnatal parental. -Establecer protocolos de “concursabilidad ciega”. -Promover instancia de formación. <p>5. Incorporación de diversidades sexuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Avanzar en cuotas y desnaturalizar-naturalizar nuevas relaciones a partir de las diversas identidades y orientaciones sexuales. -Promover capacitaciones en la población con mayor nivel de discriminación para que cuenten con elementos para incorporarse al mercado del trabajo formal.

2	CONSULTORA DE PROYECTOS AURA SPA	Turismo	Valparaíso	<p>1. Igualdad de oportunidades y beneficios para equiparar el acceso al trabajo y sus condiciones laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer criterios en la aplicación de la normativa laboral de acuerdo a la realidad cultural de la Isla respecto a conflicto laborales. - Crear instancias permanentes de diálogo social entre los actores de la comunidad para llegar a implementar mecanismos de resolución colaborativa de los conflictos. - Implementar una normativa que considere aspectos culturales, sociales e ideológicos, considerando la costumbre como fuente creadora de normas jurídicas y sociales para su aplicación dentro de esta comunidad y restringido a sus componentes. <p>2. Educación emocional y sexual preventiva. Control de emociones e impulsos en contexto de acoso laboral y sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar instancias permanentes y continuas, tales como diálogos sociales, cursos de formación, conferencias, charlas, talleres y otros, que aborden temas relativos a la educación emocional y sexual, en los colegios, empresas, instituciones de educación superior, juntas de vecinos, sindicatos y otras organizaciones comunitarias. - Crear e implementar políticas educacionales que consideren programas de educación emocional y sexual en todas las etapas del desarrollo de las personas, esto es desde la primera infancia en adelante. - Crear e implementar políticas educacionales que consideren programas de educación emocional y sexual en todas las etapas del desarrollo de las personas, esto es desde la primera infancia en adelante. <p>3. Más información, difusión y capacitación permanente para las mujeres en diversas materias evitando un vínculo paternalista y teniendo como objeto la excelencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementar diferentes sistemas que entreguen información y capacitación permanente a las mujeres en Rapa Nui, en materias diversas tales como: idiomas, administración hotelera, gastronomía, habilidades blandas, atención al cliente, resolución de conflictos, entre otras. - Crear e implementar políticas que consideren programas de capacitación laboral permanentes para mujeres de Rapa Nui, que considere un desarrollo y formación continua de capacidades y habilidades que permitan eliminar las brechas de condiciones, pero por sobre todo que permitan la máxima realización profesional de las mujeres de Rapa Nui. - Educación integral y de alta calidad desde los primeros años de escolaridad que considere, además de las materias del curriculum ordinario escolar, aquellas que influyen directamente en
---	----------------------------------	---------	------------	--

				su vida laboral como la educación previsional, educación financiera, idiomas, administración empresarial, entre otras.
3	FUNDACIÓN CARLOS VIAL ESPANTOSO	Manufactura	Valparaíso	<p>1. Beneficios universales: Apoyando, compartiendo datos, ideas e historias de trabajadores de Tresmontes.</p> <p>2. Sala de lactancia: Buscando herramientas para crearlo.</p> <p>3. Diario mural de la igualdad: Buscando información y manteniendo el diario mural.</p> <p>4. Construcción de la inclusión de género empresarial: Con información, participación y difusión.</p> <p>5. Líderes Capacitados: Ayuda en la búsqueda de quienes podrían ser esos líderes.</p> <p>6. Comité de género: Motivando a la formación del espacio.</p> <p>7. Oportunidades laborales sin distinción de género: Con la difusión de las ofertas y promoción de la igualdad.</p> <p>8. Oportunidades sin importar tu tipo de contrato: Evaluando desde el área de análisis de personas la posibilidad de implementar esta medida.</p>

4. DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GOBERNANZA REGIONAL POR EL TRABAJO DECENTE

4.1. Actividades realizadas

El llamado a licitación pública fue publicado mediante Resolución Exenta N°759, Bases del Diseño e Implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente 2023, con fecha 14-07-2023, (ID 630-23-LP23) en Mercado Público. En el mes de agosto comenzó la fase de apertura y evaluación de las ofertas, se presentaron 5 ofertas de 5 oferentes distintos, y 2 ofertas cumplieron con los requisitos mínimos para ser posibles de adjudicar. El 08 de agosto sesionó la Comisión Evaluadora.

De las ofertas admisibles, resultaron 2 adjudicadas mediante la Resolución Exenta N°1110 de fecha 05-09-2023, por un monto de \$64.666.666.-, en el mes de septiembre comenzó la fase de elaboración de convenios, en el mes de octubre comenzó la ejecución. Finalmente, el plazo de cierre de los contratos fue el 31 de diciembre de 2023 y contempló 3 pagos: el primero por el 25%, el segundo por el 35% y el tercero por el 40% restante.

4.2. Recursos invertidos

Al 31 de diciembre se gestionó el 100% del total del presupuesto adjudicado, equivalente a un monto de \$64.666.666.-, que corresponden al pago de los informes n°1, n°2 y n°3, previamente aprobados.

Tabla n°13: Recursos invertidos en las Mesas de Diálogo Social- Género y Trabajo 2023

N° PROYECTOS	MONTO ADJUDICADO (\$)	MONTO TRANSFERIDO (\$)
2	\$64.666.666.-	\$64.666.666.-

4.3. Organizaciones Beneficiarias del programa

El programa se destina a organizaciones sindicales, empresariales y/o gremiales, que participan en las instancias de diálogo acerca de las temáticas propuestas en la mesa.

Tabla n°14: Patrocinios de las organizaciones sindicales, empresariales y gubernamentales de los proyectos de Diseño e Implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	NOMBRE PROYECTO	REGIÓN	PATROCINIO SINDICAL	PATROCINIO EMPRESARIAL	PATROCINIO GUBERNAMENTAL	PATROCINIO SOCIEDAD CIVIL
1	ONG CASA DEL PUEBLO	Diseño e Implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente 2023	Maule	1. Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) 2. Sindicato Interempresa Unión de Trabajadores/as Supermercadistas en Walmart 3. Sindicato de Trabajadores Independientes Persa Rodoviario 4. Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, Producción y Servicios (CONATRACOPS) 5. Sindicato Interempresa de Manipuladoras de Alimentos Libertad	6. Asociación Gremial de Taxis Colectivos líneas 2, 3 y 34 de Talca 7. Confederación Gremial de organizaciones, dueños, conductores y microempresarios de taxis colectivos y transporte menor, público y privado de Chile CONTTRAMEN - Confederación de taxis colectivos y transporte menor de Chile - CONTTRAMEN C.G 8. Asociación Gremial de Dueños de Colectivos Ave Fénix Talca 9. Asociación Gremial Taxis Colectivos Interurbanos del Maule	10. SEREMI de Agricultura 11. Dirección Regional del Trabajo 12. SEREMI de Justicia y Derechos Humanos 13. Fondo de Solidaridad e Inversión Social 14. Servicio Nacional de Capacitación (SENCE)	15. Universidad de la República 16. Club Adulto Mayor Amor y Amistad 17. Unión Comunal de Juntas de Vecinos de Talca 18. Junta de Vecinos Camilo Henríquez

2	VICERRECTORÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	Diseño e Implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente 2023	O'Higgins	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sindicato de Empresa Agrícola Súper Ltda. N°1 Candelaria 2. Federación Provincial de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas El Progreso Campesino 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Asociación gremiales pequeños propietarios y arrendatarios agrícolas de Chimbarongo 2. Federación Gremial Nacional de Productores de Frutas de Chile (FEDEFruta) 3. Confederación Nacional Sindical Campesina e Indígena de Chile Nehuen 	<ul style="list-style-type: none"> 4. Dirección Regional del Trabajo 5. SEREMI de Agricultura 6. SEREMI del Trabajo 7. Dirección Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) 	<ul style="list-style-type: none"> 8. CUT Provincial Cachapoal 9. Mesa de la Mujer Rural de O'Higgins de la Agrupación de Turismo Rural Sustentable de Pichidegua (ATURS) 10. Consejo Asesor Regional de Indap (CAR) período 2023-2027 11. HortiCrece
---	--	---	-----------	---	---	--	---

4.4. Entidades receptoras o ejecutoras

Tabla n°15: Adjudicación Diseño e Implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	REGIÓN	MONTO
1	ONG CASA DEL PUEBLO	Maule	\$31.833.333.-
2	VICERRECTORÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	O'Higgins	\$32.833.333.-
			\$64.666.666.-

4.5. Resultados y logros obtenidos

Tabla n°16: Resultado y logros obtenidos de los proyectos Diseño e Implementación de un Modelo de Gobernanza Regional por el Trabajo Decente 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	REGIÓN	RESUMEN DE ACUERDOS Y/O CONCLUSIONES
1	ONG CASA DEL PUEBLO	Maule	<p>1. Diagnóstico regional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es la cuarta región más poblada de Chile y la que cuenta con la mayor proporción de población rural. • Se están recuperando algunos indicadores económicos al nivel que había en 2019. • La economía está fuertemente determinada por la agricultura, por lo tanto, hay una temporalidad estructural en el flujo de personas ocupadas y las ventas, con periodos más altos en el verano. • Está por debajo del promedio nacional en ingresos, nivel de escolaridad, población con educación técnica superior y universitaria. • Presenta un elevado nivel de informalidad laboral. • La estructura económica está caracterizada por sectores productivos masculinizados y otros feminizados. Como en el resto del país, las mujeres del Maule presentan menor participación en la ocupación y mayor participación en las labores de cuidado. <p>2. Conclusiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se propone un Sistema Regional de Gobernanza Laboral en base a las siguientes orientaciones estratégicas: a) Propósito: Incidir en la expansión y profundización permanente del trabajo decente en la región; b) Finalidad: Contribuir al desarrollo regional mediante acuerdos público-privados que se traduzcan en propuestas y mejoras concretas en el mundo del trabajo y la producción; c) Objetivo inmediato: Institucionalizar el diálogo social en la región, gestionar una “agenda viva” de Trabajo Decente e incidir en las políticas (públicas y privadas) relacionadas con el trabajo y la producción. • Los desafíos que debe abordar este sistema son: Acceso al empleo; Desventaja salarial de las mujeres; Bajo nivel de contratación de mujeres en sectores productivos masculinizados; Problemas de conciliación laboral y sesgo de género en las labores de cuidado; Nivel de conocimiento sobre derechos laborales; Lagunas previsionales y baja cotización por informalidad; Precariedad laboral; Condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; Crisis de educación y cultura; Desconocimiento del potencial turístico; y la baja tasa de sindicalización.

2	VICERRECTORÍA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	O'Higgins	<p>1. Diagnóstico regional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Importancia y complejidad del sector: la agricultura es la segunda rama de la economía que mayor aporte realiza al PIB regional y una de las que más empleo genera (20% en general y 30% en periodo de cosecha), presenta escalas productivas disímiles que van desde la agricultura familiar campesina hasta el packing e, incluso, la agroindustria. • Situaciones críticas: flexibilidad laboral, ya sea de carácter “interna” (adaptabilidad en la empresa) o “externa” (subcontrato y “enganchadores”); bajos salarios en comparación con otras regiones y el mismo sector; la temporalidad hace variar la cantidad de puestos laborales; la salud y la seguridad frente a la exposición a la naturaleza y químicos; escasez hídrica como amenaza medioambiental; incorporación de la tecnología para optimización de procesos y cualificación técnica de las y los trabajadores; dependencia de los mercados internacionales. • Grupos críticos: adultos mayores que tienden a seguir trabajando, jóvenes tienen una baja incorporación, mujeres al ser un sector poco feminizado, inmigrantes que conforman la principal mano de obra y trabajan en la informalidad. • Baja, pero importante presencia de organizaciones sindicales. • Baja participación de actores privados del sector en instancias de diálogo. <p>2. Conclusiones</p> <p>Se identificaron áreas críticas que requieren atención urgente: la informalidad laboral, la variabilidad en la calidad del empleo, y la necesidad de fortalecer la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores.</p> <p>La implementación de un modelo de gobernanza regional tetrapartito emerge como una solución viable y prometedora. Este enfoque, que implica una cooperación estrecha entre los trabajadores, empleadores y el gobierno, no solo aborda los desafíos laborales de manera integral, sino que también sienta las bases para un crecimiento sostenible y equitativo en el sector. La gobernanza efectiva en este contexto es crucial para asegurar que todos los actores involucrados colaboren en la creación de un entorno laboral justo y productivo.</p> <p>3. Recomendaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la fiscalización • Modernizar procesos productivos y las relaciones laborales • Promoción de la sostenibilidad ambiental • Incentivar y fortalecer la sindicalización y la negociación colectiva ramal • Concientizar a las empresas y generar incentivos (Sello Trabajo Decente o RSE) • Desarrollo de políticas inclusivas
---	--	-----------	---

5. RECUPERACIÓN DE HISTORIA SINDICAL

5.1. Actividades realizadas

El llamado a Licitación Pública fue publicado mediante Resolución Exenta N°374, Bases de los Estudios Cualitativos de Investigación Social para la Recuperar la Historia Sindical de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), con fecha 21-04-2023, (ID 630- 9-LE23), en Mercado Público. En el mes de mayo comenzó la fase de apertura y evaluación de las ofertas, se presentaron 4 ofertas (3 de la línea RHS-CUT y 1 de la línea RHS-ANEF) de 4 oferentes distintos, y todas cumplieron los requisitos mínimos para ser posibles de adjudicar. El 09 de mayo sesionó la Comisión Evaluadora.

Previamente, la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) suscribieron protocolos de colaboración con la Subsecretaría del Trabajo, aprobados mediante las Resoluciones exentas N°51, con fecha de 17-04-2023, y N°52, con fecha de 18-04-2023, respectivamente. Dichos protocolos, tuvieron por objetivo el desarrollo de acciones tendientes a lograr la recuperación de histórica del movimiento sindical de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras estudiadas.

De las 4 ofertas admisibles, resultaron 2 adjudicadas mediante Resoluciones Exenta N°430, con fecha de 23-05-2023, por un monto de \$49.700.000.-, en el mes de abril comenzó la fase de elaboración de convenios, en el mes de junio comenzó la ejecución. El plazo de cierre de los contratos fue el 10-11-2023 y contempló 3 pagos: el primero y segundo por el 35% y el tercero por el 30%.

5.2. Recursos invertidos

Al 29 de diciembre se gestionó el 100% del total del presupuesto adjudicado, equivalente a un monto de \$49.700.000.-, que corresponden al pago de los informes n°1, n°2 y n°3, previamente aprobados.

Tabla n°9: Recursos invertidos en los proyectos de Recuperación de Historia Sindical 2023

N° PROYECTOS	MONTO ADJUDICADO (\$)	MONTO TRANSFERIDO (\$)
2	\$ 49.700.000.-	\$ 49.700.000.-

5.3. Organizaciones Beneficiarias del programa

Tabla n°10: Organizaciones sindicales estudiadas de los proyectos de Recuperación de Historia Sindical 2023

ORGANIZACIÓN SINDICAL	AÑO DE FUNDACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE AFILIADOS/AS	CANTIDAD DE AFILIADOS/AS	PORCENTAJE DE AFILIADOS/AS ¹
Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)	1988	Asociaciones	Asociaciones: 1.342	Asociaciones 53.8%
		Sindicatos	Sindicatos: 1.567	Sindicatos: 13.9%
Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)	1943	Funcionarios/as Públicos/as	70.000	15.7%

^{1 1} Porcentajes calculados en base a la información entregada por el Anuario Estadístico 2022 del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-125201_archivo_01.pdf

¹ Porcentaje calculado en base a la información entregada por DIPRES del año 2023. Disponible en: <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-article-311945.html>

5.4. Entidades receptoras o ejecutoras

Tabla n°11: Adjudicación de los proyectos de Recuperación de Historia Sindical 2023

N°	ORGANISMO EJECUTOR	NOMBRE PROYECTO	LÍNEA	ALCANCE DE LA ORGANIZACIÓN	MONTO
1	HERNÁN ADRIAN VENEGAS VALDEBENITO (persona natural)	Estudio Cualitativo de Investigación Social para la Recuperación de la Historia Sindical de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)	RHS- CUT	Nacional	\$25.000.000.-
2	DOMINGO JAVIER PÉREZ VALENZUELA (persona natural)	Estudio Cualitativo de Investigación Social para la Recuperación de la Historia Sindical de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)	RHS- ANEF	Nacional	\$24.700.000.-
					\$ 49.700.000.-

5.5. Resultados obtenidos

Tabla n°12: Resultados y logros obtenidos de los proyectos de Recuperación de Historia Sindical 2023

NOMBRE PROGRAMA RHS	PRODUCTOS	CANTIDAD
Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)	Libro “La Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras de Chile. Nuestra historia de reivindicación y lucha”	400
	Librillos -resumen del Libro	300
	Documental cortometraje (20 minutos)	1
	Archivo Histórico de fuentes utilizadas	1
Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF)	Libro “ANEF (1943-2023): 80 año en defensa de la función pública. Trabajo decente y Servicios públicos de calidad”	400
	Librillos -resumen del Libro	300
	Documental cortometraje (20 minutos)	1
	Archivo Histórico de fuentes utilizadas	1

6. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA AÑO 2023

Tabla n°13: Ejecución Presupuestaria Programa de Diálogo Social 2023

PRESUPUESTO INICIAL 2023	PRESUPUESTO VIGENTE	EJECUCIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023	% DE EJECUCIÓN
\$331.027.000.-	\$331.027.000.-	\$329.393.000.-	99,51%