

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2015

MINISTERIO DEL TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Abril 2016
Huérfanos 1273, Santiago. Fono: 22 753 0400
<http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/>

Índice

1. Presentación Cuenta Pública	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	5
3. Resultados de la Gestión año 2015.....	7
4. Desafíos para el año 2016	17
5. Anexos	22
Anexo 1: Identificación de la Institución.....	23
Anexo 2: Recursos Humanos	27
Anexo 3: Recursos Financieros	37
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.....	46
Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015	49
Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	52
Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2015.....	53
Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional	56
Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2015.....	60
Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales	61

1. Presentación Cuenta Pública.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración de la Presidenta de la República en materias laborales y de previsión social y parte de su misión consiste en contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente los derechos colectivos.

Está conformado por 7.880 funcionarias(os) planta y contrata, distribuidos en: la Subsecretaría del Trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Dirección General del Crédito Prendario, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Seguridad Social, todos con dependencia administrativa y presupuestaria. Adicionalmente, en materia presupuestaria, se relacionan la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

Nuestro Presupuesto Ley 2015 fue de M\$ 6.808.191.843.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- 1) Beneficiar a un total de 34.792 personas, mediante los programas de "Inversión en la Comunidad (empleos de emergencia)" y "Fomento a la empleabilidad".
- 2) Eximir a más de 300 mil pensionados del pago de cotizaciones de salud y ampliar el derecho a la asignación por muerte a todos los beneficiarios del Sistema de Pensiones Solidarias y el derecho de la cuota mortuoria, a mayores de 65 años que cumplan requisitos.
- 3) Apoyar administrativa y técnicamente a la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, lo que permitió entregar a la Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet, un conjunto de propuestas para introducir cambios que permitan mejorar el Sistema.
- 4) Ampliar la cobertura de las fiscalizaciones de terreno a 52.520 empresas, con un total de 124.565 fiscalizaciones.
- 5) Otorgar capacitación a más de 130 mil jóvenes, mujeres y personas con discapacidad y, además, mejorar las condiciones de acceso al trabajo de 670.678 personas.
- 6) Asistir económicamente a 177.886 familias, mediante el otorgamiento de créditos pignoraticios, alcanzando una cifra total de \$ 35.715.439.000.-
- 7) Responder más de 29 millones de consultas, en materia previsional y de beneficios sociales, a través de diversos canales de atención dispuestos a lo largo del país.
- 8) Entregar un total de M\$ 51.272.226.- en prestaciones médicas y económicas a los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral, que hayan sufrido algún accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional.
- 9) Cautelar el correcto funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, mediante la ejecución de 201 fiscalizaciones a los organismos relacionados (AFPs, AFC e IPS).

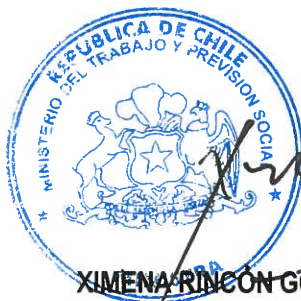
- 10) Elaborar las nóminas de beneficiarios del Aporte Familiar Permanente, que permitió entregar oportunamente el denominado "Bono marzo", pagando un total de 3.294.520 aportes, equivalentes a M\$131.780.000.-
- 11) Prestar atenciones a la comunidad, a través de la Red de Salud abierta con la que cuenta CAPREDENA en sus 4 establecimientos, acreditados en las normas de calidad que establece la Superintendencia de Salud.
- 12) Incrementar los recursos para el financiamiento de las prestaciones de salud que entrega DIPRECA, alcanzando las 7.200.971 atenciones por un monto total de M\$ 86.208.000.-

Subsecretaría del Trabajo

Los logros más relevantes en el año 2015 de la Subsecretaría del Trabajo fueron:

- a) Benefició a 34.792 personas, a través de sus programas "Inversión en la comunidad" y "Fomento a la empleabilidad", con una inversión presupuestaria de M\$ 84.054.635.-
- b) Capacitó a 1.992 dirigentes(as) y trabajadores(as), en sus 54 escuelas (6 de ellas sólo para mujeres) desarrolladas en el contexto del programa "Escuela de Formación Sindical" en 13 regiones del país. Cabe destacar la alta participación femenina, con un 53% de mujeres inscritas.
- c) A través del trabajo realizado por el "Observatorio Contra el Trabajo Infantil", se logró el lanzamiento, por parte de la Presidenta Michelle Bachelet, de la "Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025". Además, en conjunto con el Ministerio de Educación, se logró la inclusión de la temática del trabajo infantil en el currículo escolar de séptimo y octavo básico.

A continuación se presenta el Balance de Gestión Integral de la Subsecretaría del Trabajo, donde se puede apreciar en detalle el desarrollo de su quehacer durante el año 2015, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.



XIMENA RINCÓN GONZÁLEZ
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría del Trabajo tiene como misión "Generar y liderar políticas públicas que promuevan el Trabajo Decente para todos y todas, asegurando relaciones laborales justas, que permitan avanzar hacia la integración, desarrollo y cohesión social". Esto se fundamenta en el DFL N° 25 de 1959, que dispuso la creación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus dos Subsecretarías. Las funciones de la Subsecretaría del Trabajo se encuentran establecidas en el DFL N°1 de 1967.

La Subsecretaría, en el año 2015, contó con 3 productos estratégicos. El primero de ellos corresponde a "Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical", más conocido como Diálogo Social, y consiste en acciones de fortalecimiento de relaciones sindicales, ya sea mediante la preparación y capacitación de líderes sindicales, como en proyectos donde se generen mesas de diálogo social entre empleadores y empleados. Los dos programas que se ejecutan dentro de Diálogo Social son: Programa Escuela de formación Sindical y Programa de Mesas de Diálogo Social.

El segundo producto estratégico, "Políticas y programas de empleo y empleabilidad", es conocido como ProEmpleo (con sus dos líneas, Empleos de Emergencia y Fomento a la Empleabilidad), y tiene como objetivo diseñar, articular y supervisar las políticas y programas de empleo, con el fin de facilitar la inserción laboral de las personas más vulnerables del país y otorgar una fuente laboral en aquellos lugares que hayan experimentado una contracción de la demanda por mano de obra a raíz de alguna emergencia.

El tercer producto Estratégico, "Elaboración de la Política de Erradicación de Trabajo infantil", tiene como objetivo que Chile sea el primer país de América Latina en erradicar el trabajo infantil, rompiendo el círculo vicioso de la pobreza, e incorporando la temática del trabajo infantil en programas y proyectos sociales.

El presupuesto total de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2015 fue de M\$ 96.535.172. En dicho presupuesto, se incluye el Programa 01 (Diálogo Social y ChileValora), con un presupuesto de M\$ 10.480.305, y el Programa 03 (ProEmpleo), cuyo presupuesto fue de M\$ 86.054.867. Adicionalmente, se incluye los M\$ 1.596.423 transferidos a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), encargada de certificar las competencias laborales de las personas a través del levantamiento de perfiles ocupacionales y la validación/autenticación de trabajadores en los perfiles existentes. Dichos recursos se entregan en virtud de la suscripción de un convenio de desempeño anual, por tanto esta Comisión no representa un Producto Estratégico y sus trabajadores no se consideran parte de la dotación efectiva de esta Subsecretaría.

Con respecto a la dotación efectiva, a diciembre del año 2015, es de 155 funcionarios (30 de planta y 125 a contrata). A ellos se suman 95 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 250 personas. Dentro de este personal se incluye a los funcionarios de las 15 Secretarías Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Para revisar información más detallada al respecto, pueden examinarse los Anexos N°2 (Recursos Humanos) y N°3 (Recursos Financieros) de este mismo documento.

A continuación se indican los principales resultados de la gestión del año 2015 de los *productos estratégicos* de la Subsecretaría del Trabajo:

i.- Diálogo Social: En el programa de Mesas de Diálogo Social, se desarrollaron 23 Proyectos, que beneficiaron a 80 organizaciones (sindicatos y/o empresas). Respecto al programa Escuela de Formación Sindical, se desarrollaron 54 escuelas, en sus dos líneas de acción: Nuevos Líderes y Formación Continua, lo que permitió contar con 1.489 dirigentes y trabajadores egresados. La cifra anterior corresponde al mayor número de trabajadores formados por el programa desde su origen.

ii.- ProEmpleo: En el año 2015 ProEmpleo benefició a 34.792 personas, de las cuales 29.925 (86%) corresponden a la línea Empleos de Emergencia (programa "Inversión en la Comunidad"), mientras que 4.867 beneficiarios (14%) corresponden a la línea "Fomento a la Empleabilidad" (con sus 4 programas). Para "Inversión en la Comunidad" hubo un incremento de 5.967 cupos respecto al año 2014, justificado en diversas situaciones de emergencia presentadas en el país y en el comportamiento de las tasas de desempleo a nivel nacional.

iii.- Trabajo Infantil: En junio de 2015, la Presidenta de la República lanzó la "Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025". Además se establecieron los Comités Regionales contra el Trabajo Infantil en todas las regiones del país, cuyo principal foco es la sensibilización y visibilización de la temática.

Los resultados de la gestión de la Subsecretaría del Trabajo del año 2015 se encuentran detallados en el Capítulo N°3 de este documento.

A continuación se indican los principales Desafíos para el año 2016 de los productos estratégicos de la Subsecretaría del Trabajo, los cuales se encuentran detallados en el Capítulo N°4 de este documento:

- En Diálogo Social, se pondrá especial énfasis en la implementación de mejoras tecnológicas y plataformas de apoyo a la gestión. En las Escuelas de Formación Sindical, se busca aumentar el número de escuelas exclusivas para mujeres, y se estudiará ampliar el grupo objetivo de beneficiarios para incluir a estudiantes de liceos técnicos, entre otros. En caso de aprobarse la Ley que moderniza las Relaciones Laborales, esta Unidad tendrá que ocuparse de la constitución del Consejo Superior Laboral y el Fondo de Formación que crea dicha ley.
- Por otra parte, ProEmpleo busca refinar su gestión administrativa, mediante mejoras en procesos de control e informáticos.
- Respecto a Trabajo Infantil, se buscará implementar las Estrategias Regionales de Erradicación de Trabajo Infantil, e implantar la celebración del Día Internacional contra el Trabajo Infantil.

Los invitamos a revisar este Balance, donde podrán conocer el avance en los distintos aspectos de la gestión de la Subsecretaría del Trabajo del año 2015.


FRANCISCO JAVIER DÍAZ VERDUGO
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

3. Resultados de la Gestión año 2015

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, las 56 medidas, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

Durante el año 2015 la Subsecretaría del Trabajo llevó adelante una robusta agenda legislativa, resaltando en ésta la tramitación de la "Ley que moderniza las Relaciones Laborales". Esta ley ha contado con un intenso trámite, encontrándose ya en su última etapa. Su fin es el mejorar los derechos colectivos de los trabajadores, ampliando y mejorando la calidad de la negociación colectiva y fortaleciendo así el Diálogo Social.

Se publicó la Ley que modifica el Código del Trabajo, en lo relativo a la participación de los menores en espectáculos públicos. Esta modificación refuerza el compromiso del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en materia de erradicación del trabajo infantil.

Se modificó también el Código Laboral, en materia de jornada laboral para los trabajadores del Comercio, con la publicación de la Ley N°20.823 y la Ley N°20.828. Esto implica que se suman 7 domingos de descanso al año, y a la vez se aumenta en un 30% las remuneraciones para las horas de trabajo realizadas en día domingo.

También se desea destacar la Ley Corta de Puertos, que dio origen a la entrega de beneficio monetario para los trabajadores portuarios, logrando a la fecha un total de 11.778 beneficios entregados, correspondiendo a un monto total de M\$21.517.394. A través del proceso de oficio resultaron 7.643 trabajadores portuarios beneficiados. En el proceso de postulación, de un total de 7.250 solicitudes, se han resuelto positivamente a la fecha 4.135 casos, un 57% del total. Este proceso finalizará a mediados de 2016. En la implementación de esta Ley se debe destacar la eficiencia lograda en un reducido tiempo, creando procedimientos para el pago del beneficio e información y atención a trabajadores y dirigentes sindicales, levantando un proceso de trabajo coordinado con más de 100 Sindicatos portuarios de todo el país, el que en la actualidad permite mejorar la conexión y comunicación con el mundo portuario.

Se destaca además el lanzamiento del Sistema de Información Laboral (SIL), en diciembre de 2015. Se trata de una plataforma informática que permitirá el acceso a datos estadísticos e información relevante del mercado laboral chileno, para conocer y comprender actualizadamente la realidad del mercado laboral chileno. Al SIL se puede acceder a través del sitio www.sil.mintrab.gob.cl, y es alimentado con información aportada por el Instituto Nacional de Estadísticas y la Base de Datos de Afiliados al Seguro de Cesantía (BSC), registro administrativo manejado por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC). En el acto de lanzamiento, tanto la Ministra como el Subsecretario del Trabajo valoraron la herramienta, ya que servirá a amplios sectores de la sociedad, desde investigadores hasta trabajadores comunes. Es decir, permitirá elaborar estudios que describan mejor al mercado laboral nacional y también tomar decisiones en la búsqueda de mejores oportunidades de empleo.

Es destacable la elaboración de las bases administrativas y técnicas de la implementación de la nueva Bolsa nacional de Empleo (BNE), las que se hacen cargo de la necesidad del fácil acceso a la información y actualización de esta misma para la ciudadanía, además de mejorar el proceso de intermediación laboral (vinculados con dudas ante temas relevantes como el Seguro de Cesantía). La elaboración fue un esfuerzo coordinado por la División Jurídica y Departamento de Estudios, con la participación de: Ministerio de Hacienda, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y la

Superintendencia de Pensiones. Además, se contrató a DICTUC como equipo técnico como soporte para la elaboración de las bases. Como resultado de esta labor, el día 14 de septiembre de 2015, se publicaron las bases que llamaron a “propuesta pública internacional, y autoriza bases administrativas y técnicas para la contratación del servicio de administración de la Bolsa Nacional de Empleo” mediante Decreto Supremo N° 47. La adjudicación deberá concretarse en el primer cuatrimestre del año 2016.

En materia de gestión, la Subsecretaría del Trabajo ha destacado por una activa política en materia laboral, resguardando los derechos de los trabajadores, relevando el fomento al empleo. Con respecto a los compromisos presidenciales en materias laborales, la Subsecretaría del Trabajo se ha encargado de coordinar a sus servicios dependientes para el cumplimiento de dichos compromisos.

Hasta el año 2015, se cumplieron 2 compromisos presidenciales: proyecto de Ley que Moderniza las Relaciones Laborales, y creación e implementación del programa de formación en oficios “Más Capaz” (que fue parte de las 56 medidas de Gobierno).

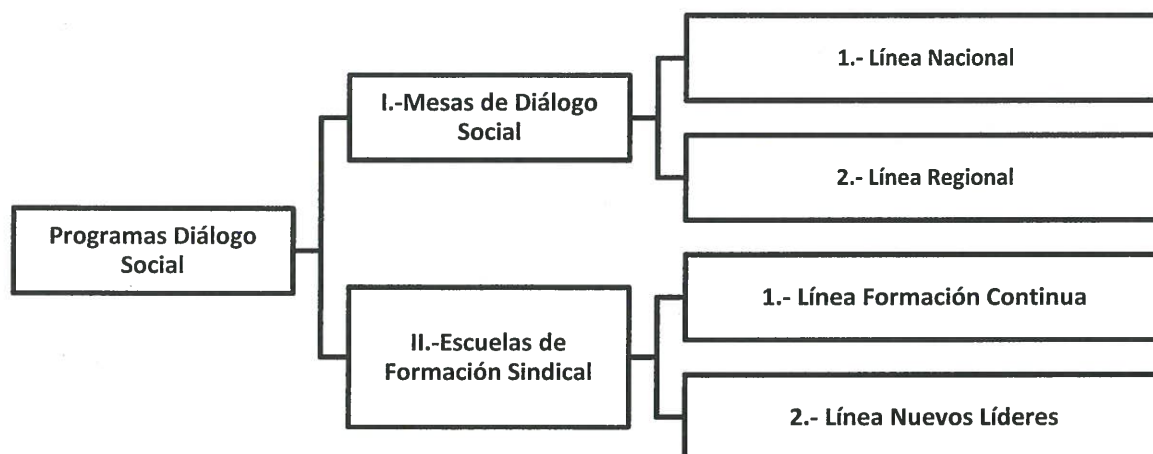
El proyecto de Ley que moderniza las Relaciones Laborales fue presentado en la Cámara de Diputados el 29 de Diciembre del año 2014, y se encuentra en estos instantes en una de sus últimas etapas legislativas. Para reducir la desigualdad, es necesario superar las diferencias que existen en las relaciones entre trabajadores y empleadores, es por ello que este proyecto de Ley es relevante tanto en la gestión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social como en los compromisos del Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. El proyecto de Ley tiene como objetivo que el desarrollo del país se base en relaciones laborales modernas, justas y equilibradas, combinando objetivos de equidad y productividad.

La presentación del estatuto está detenida en estos momentos, a la espera de la tramitación del proyecto de Ley que moderniza las Relaciones Laborales, ya que ésta última influye en el Estatuto Agrícola. Se ejecutaron dos mesas de diálogo con organizaciones gremiales y sindicales campesinas, y se tiene un preacuerdo en materias generales para avanzar en la construcción del mencionado Estatuto.

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

La Subsecretaría, en el año 2015, contó con 3 productos estratégicos: Diálogo Social, ProEmpleo y Trabajo Infantil.

I. DIÁLOGO SOCIAL



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

a) Programa Diálogo Social

El objetivo de este programa es promover y fortalecer el diálogo social como herramienta esencial para el desarrollo de relaciones laborales a nivel regional y sectorial, promoviendo instancias bipartitas o tripartitas, la articulación de actores, y generando espacios de confianza que permitan avanzar y/o favorecer la construcción de acuerdos a problemáticas laborales comunes. Para esto, el programa canaliza su accionar a través de Concursos Públicos, conforme a lo establecido por la Ley N° 19.886 de base de contratos administrativos y su reglamento, en las siguientes líneas:

- i. Línea Regional, cuyo objetivo es poner el Programa al servicio de las regiones, lo que se traduce en el levantamiento de al menos un proyecto licitable para cada región del país, excluyendo la región Metropolitana, con el fin de lograr una mayor descentralización del Programa, instaurando iniciativas de Diálogo Social en el mayor número de regiones posibles. Estos proyectos se desarrollan en conjunto con las Secretarías Regionales Ministeriales (SEREMIS) del Trabajo y Previsión Social, con el fin de abordar problemáticas sectoriales prioritarias en la región, a través de mesas e instancias de diálogo.
- ii. Línea Nacional, cuyo objetivo es abrir el espacio para que distintas instituciones del mundo social puedan proponer instancias de Diálogo Social a desarrollar en determinados sectores productivos, las que pueden corresponder a mesas de carácter regional, interregional y nacional.

Durante el año 2015, se desarrollaron 23 Proyectos de Diálogo Social, que beneficiaron a 80 organizaciones (sindicatos y/o empresas) distribuidas a lo largo del país.

En términos de resultados, se ejecutaron diversos proyectos de sectores productivos de relevancia para el país, como lo son el sector agrícola, migrantes y transporte, por nombrar los más significativos. Se destaca el avance en la concreción de acuerdos tripartitos en área de transporte, manipuladoras de alimentos y mesa de mujeres.

La ejecución presupuestaria de los programas de Diálogo Social para el año 2015 fue de un 99,2%, equivalente a M\$278.590.

Adicionalmente, cabe destacar la desconcentración en la ejecución presupuestaria del programa, la cual nos permitió tener cobertura nacional, ejecutando proyectos en la mayoría de las regiones del país, con excepción de la IV, IX y XV región, donde no hubo oferentes.

b) Programa Escuela de Formación Sindical

El objetivo de este programa es formar dirigentes/as sindicales y trabajadores/as en Escuelas de Formación Sindical, las que enfatizan sus contenidos en derechos colectivos e individuales, habilidades blandas, herramientas para el Diálogo Social y su vinculación con el medio, con lo cual se busca impulsar el fortalecimiento y la creación de liderazgos en el ámbito sectorial y nacional, promoviendo una nueva lógica en las relaciones laborales, mejorando las capacidades de negociación y generación de consensos entre los distintos actores del mundo laboral. Para esto, el Programa canaliza su accionar a través de Concursos Públicos, conforme a lo establecido por la Ley N° 19.886 de base de contratos administrativos y su reglamento, en las siguientes líneas:

- i. Línea Cursos de Formación Sindical Formación Continua, cuyo objetivo es fortalecer la formación de calidad de los dirigentes sindicales con más de 2 años de experiencia, o que hayan cursado la Escuela Nuevos Líderes en años anteriores, por medio de la capacitación en aspectos teóricos y prácticos que les permitan adquirir o perfeccionar las habilidades dirigidas a desarrollar de mejor manera el ejercicio de su labor sindical.
- ii. Línea Cursos de Formación Sindical Nuevos Líderes, cuyo objetivo está dirigido a la formación y capacitación de nuevos líderes sindicales, con menos de 2 años de experiencia como dirigente sindical, y trabajadores interesados en participar en el mundo sindical, con el fin de lograr nuevos espacios de desarrollo, renovación en las dirigencias, y mayor representatividad.

En el año 2015 se desarrollaron 54 Escuelas de Formación Sindical, en estas dos líneas de acción. Esto permitió contar con cobertura en 13 regiones del país, y con un total de 1.992 dirigentes y trabajadores inscritos, de los cuales 1.674 asistieron a más del 50% de las clases. Como resultado, egresaron de los cursos 1.489 personas, lo que equivale a una tasa de egreso de 75%. La cifra anterior corresponde al mayor número de trabajadores formados por el programa desde su origen.

Es importante relevar la participación femenina en la formación sindical llevada a cabo el año 2015, la cual alcanzó la cifra de 1.058 mujeres beneficiarias inscritas, equivalente al 53% del total de participantes inscritos. De ellas, 803 egresaron del curso, equivalente a una tasa de egreso del 76%.

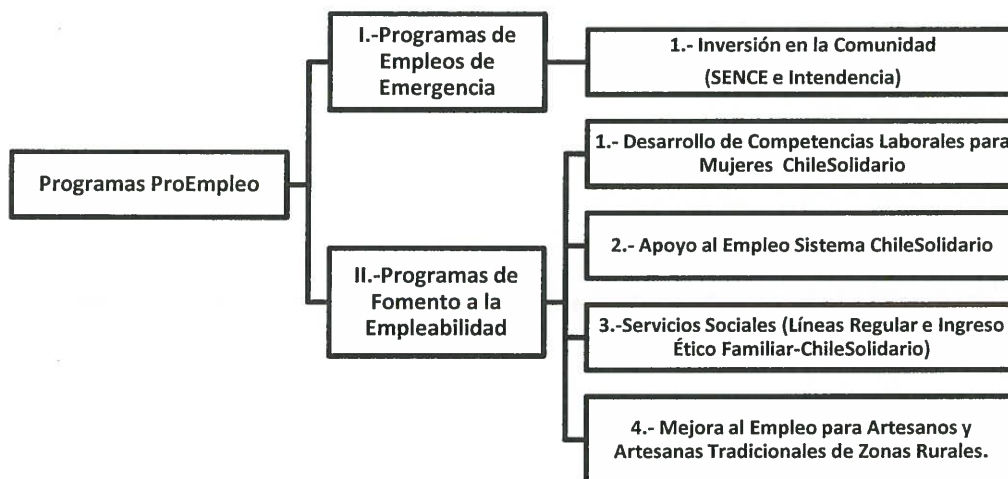
De las 54 escuelas (con duración mínima de 80 horas pedagógicas cada una), 6 de ellas fueron dedicadas *exclusivamente* a la formación de Nuevas Líderes *Mujeres*, las que ofrecieron a las beneficiarias cursos de formación sindical con enfoque de género, y está dirigida a dirigentas sindicales con menos de dos años en el cargo y/o trabajadoras que tengan interés en el ámbito sindical. En estas

escuelas, participaron 187 beneficiarias y egresaron 147, equivalente a una tasa de egreso del 79%. Todo esto es coherente con el mandato del Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, de generar las estrategias necesarias que permitan fomentar la sindicalización femenina, y responder a compromisos intersectoriales con SERNAM y DIPRES, y se incorpora como estrategia complementaria al 35% de participación de mujeres que se establece como obligatorio en escuelas mixtas.

Durante el año 2015 se constituyó un Comité de Expertos con actores claves del mundo académico, sindical (CUT), OIT y ejecutores, para revisar y reformular las Mallas Curriculares de las Escuelas de Formación Sindical para Nuevos Líderes y de Formación Continua. Estas mallas reformuladas fueron incorporadas a las bases de licitación para Escuelas del año 2016.

La ejecución presupuestaria de los programas de Escuelas de Formación Sindical fue de un 99,4%, equivalente a M\$1.050.329.

II. PROEMPLEO



La ejecución presupuestaria de los programas de ProEmpleo en el año 2015 fue de un 98,8%, equivalente a M\$85.060.719. Para revisar información más detallada al respecto, puede examinarse el Anexo N°3 (Recursos Financieros) de este mismo documento.

A continuación se presenta un detalle en la ejecución de cada uno de los programas en el año 2015:

a) Empleos de Emergencia

i. Programa Inversión en la Comunidad

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

Mediante la línea de *convenios*, la Subsecretaría del Trabajo encomendó al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) la administración del Programa el año 2015 en las regiones: Arica y Parinacota, Tarapacá, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, mientras que a través de la línea de *transferencia directa* de recursos, la Subsecretaría del

Trabajo realizó transferencias a las Intendencias de Coquimbo, Valparaíso y Biobío para financiar la ejecución de este Programa.

En el año 2015, el programa Inversión en la Comunidad tuvo una ejecución de M\$ 77.552.659, con una cobertura total de 29.925 beneficiarios a nivel nacional. Se ejecutó en las regiones de Atacama y Los Lagos por situaciones de emergencia y/o catástrofes naturales presentadas (aluvión y erupción Volcán Calbuco), con proyectos de 3.100 personas con una duración de tres a seis meses. En el resto del país, se mantuvieron los proyectos en ejecución como así también las tasas de desempleo.

b) Fomento a la Empleabilidad

i. Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario

Este programa busca que las mujeres pertenecientes a los sistemas de protección social Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar (IEF), desarrollen competencias laborales para desempeñarse en el mundo del trabajo dependiente o por cuenta propia.

Fue ejecutado por la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) en 11 regiones del país en el año 2015, las cuales fueron: Arica y Parinacota, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, L. Bernardo O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Magallanes.

Durante el 2015, la definición de oficios y regiones a desarrollar el programa, determinación final de oficios u oportunidades laborales responden en gran medida a un análisis contundente y coordinado con actores claves territoriales, quienes forman parte de los Comité Técnico Nacional y Comité Técnico Regional (COTER), en donde se configuran conocimientos certeros respecto de la oferta y demanda de nichos o puestos laborales prestaciones, ya sea en el área dependiente o independiente. En este sentido podemos mencionar que el 89% de los oficios definidos, se enfocan en un desenlace dependiente y un 11% de oficios, desenlace independiente.

En el año 2015, el programa Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario tuvo una ejecución de M\$ 303.852, con una cobertura total de 742 beneficiarias a nivel nacional.

ii. Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario (PROFOCAP)

Este programa tiene como objetivo la capacitación y formación de personas en situación de cesantía, para facilitar el desarrollo de habilidades que permitan su integración laboral, preferentemente en actividades relacionadas con el ecoturismo en Áreas Silvestres Protegidas del Estado, así como en el área agroforestal. Fue ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) en 8 regiones del país durante el año 2015: Coquimbo, Valparaíso, L. Bernardo O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

En el año 2015, el programa Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario tuvo una ejecución de M\$ 1.624.589, con una cobertura total de 1.921 beneficiarios (95,7% mujeres) a nivel nacional.

iii. Programa Servicios Sociales

1.- Línea Regular.

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

Durante el año 2015 se ejecutaron 16 proyectos adjudicados en el primer llamado, con 12 ejecutores y una cobertura de 1.097 beneficiarios (48,4% mujeres). Cabe destacar que 230 de estos beneficiarios (un 21%), corresponden a personas con discapacidad visual y cognitiva, lo que va de la mano con los lineamientos del programa de Gobierno.

2.- Línea Chile Solidario e Ingreso Ético Familiar (IEF)

Esta línea tiene como objetivo aportar en la disminución del desempleo de las personas pertenecientes al Subsistema IEF y Subsistema Chile Solidario, por medio del incremento y fortalecimiento de las competencias de empleabilidad a través de la capacitación y posterior inserción en un puesto de trabajo dependiente.

En el primer llamado del Programa Servicios Sociales Ministerio de Desarrollo Social – Subsecretaría del Trabajo 2015, se adjudicaron 15 proyectos, con 11 ejecutores, y contó con una cobertura de 971 beneficiarios, en 8 regiones del país.

Para ambas líneas la ejecución ascendió a M\$ 4.404.672.

iv. Mejora al Empleo para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales

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

El proyecto ejecutó durante el año 2015 un total de 9 diagnósticos en distintas zonas del país y grupos de artesanos, evaluando la pertinencia de ejecución del proyecto e identificando en cada uno de ellos las principales problemáticas desde el punto de vista de la comercialización de sus productos en canales formales y apuntando a la estabilidad de sus ingresos. Con estos antecedentes se diseñaron 9 grupos de capacitación que permitieron beneficiar a 136 artesanos y artesanas (89,7% mujeres), con un presupuesto de M\$ 168.863.

Al finalizar el proyecto, 98 artesanos y artesanas fueron insertos en las plataformas de la Fundación con Plan de Compra para el año 2015; 32 quedaron en vías de inserción (esto principalmente porque aún requieren mayor capacitación técnica), y 17 artesanas aún no comienzan su inserción.

III. TRABAJO INFANTIL

Las cifras de trabajo infantil con las que Chile cuenta hoy muestran que existen 219.624 niños, niñas y adolescentes que se encuentran insertos de forma precoz en el mundo laboral. Los riesgos asociados a ello, los efectos a largo plazo que el trabajo infantil tiene para niños, niñas y adolescentes, y el compromiso que Chile asumió al ratificar la Convención de los Derechos del Niño en 1990, dejan de manifiesto la necesidad de asumir un rol activo en la lucha contra el trabajo infantil. Es por ello que, en el año 2014, comenzó el proceso de diseño y elaboración de la "Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025" la cual fue apoyada por el Observatorio Contra el Trabajo Infantil (creado el mismo año) y la Comisión Asesora

Ministerial Contra el Trabajo Infantil. Dicho esfuerzo se vio reflejado en el lanzamiento de la Estrategia el día 27 de junio de 2015 por la Presidenta de la República.

Luego de ello, comenzó la implementación de las Estrategias Regionales Contra el Trabajo Infantil. Para lo cual las regiones presentaron Proyectos Regionales al Observatorio, los cuales fueron evaluados y financiados por la Subsecretaría del Trabajo. Dichos Proyectos consistían principalmente en financiamiento para realizar las actividades propuestas en cada Estrategia Regional. El cierre del año se realizó con un promedio de 2 a 3 actividades por región, relacionadas con el trabajo infantil y con la sensibilización de distintos públicos objetivos en esta materia.

Un importante avance, durante el año 2015, fue la Licitación Pública sobre Estudios Cualitativos en el sector comercio y en el sector agrícola. Sectores que por lo demás concentran la mayor cantidad de trabajo infantil, con 45% y 22%, respectivamente. Los resultados de dichos estudios serán entregados el primer semestre del año 2016.

El Observatorio Contra el Trabajo Infantil comenzó su línea de desarrollo de información y conocimiento, lo que se vio reflejado en su primera publicación en un libro de la PDI llamado Huellas: Cuadernos de criminodinámicas y fenómenos emergentes. Estrategias, propuestas y reflexiones para erradicar el trabajo infantil. El capítulo se denominó "Los desafíos en la construcción de una nueva política integral para la prevención y erradicación del trabajo infantil en Chile" y fue presentado en Colombia en noviembre de 2015.

Como uno de los grandes avances del Observatorio Contra el Trabajo Infantil, se encuentra la Inclusión de la temática del trabajo infantil en el currículo escolar. El Ministerio de Educación incluyó la temática del trabajo infantil en el currículo escolar de séptimo y octavo básico. Para ello, solicitó al Observatorio Contra el Trabajo Infantil la elaboración de un documento que contextualice el trabajo infantil en el marco de los Derechos del Niño, junto con el diseño de una propuesta de actividades para estudiantes de séptimo y octavo básico, de modo de introducir apropiadamente el tema en estos niveles.

El segundo semestre del año 2015 se llevó a cabo el primer ciclo de capacitaciones regionales contra el trabajo infantil. En esta ocasión se realizaron las capacitaciones en dos jornadas, en las 15 regiones del país y con un total de aproximadamente 700 capacitados y capacitadas en todo Chile. Las capacitaciones tuvieron dos objetivos claves: entregar conocimientos sobre el trabajo infantil y fortalecer las redes regionales.

El día 21 de diciembre del 2015, se realizó el seminario "Políticas públicas e infancia: el desafío de la erradicación del trabajo infantil al 2025". Su objetivo fue generar una instancia en la que se entregara un marco normativo y político con respecto a la realidad de la infancia y las políticas públicas y que se compartieran buenas prácticas referidas a la erradicación del trabajo infantil.

El presupuesto total ejecutado durante el 2015 fue \$58.649.274.

IV. CHILEVALORA

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, conocida como ChileValora, es un organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la Presidenta de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su misión es aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación de perfiles, alineados con las demandas del mercado del trabajo. Además, promueve el enfoque de competencias en la educación formal de nivel medio y superior. ChileValora cuenta con un directorio tripartito, compuesto por representantes de 3 sectores: 3 representantes de los trabajadores

(CUT), 3 representantes de empleadores (CPC) y 3 representantes del sector público (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Educación, y Ministerio de Economía).

A continuación se resumen los logros más destacados del año 2015, agrupados en áreas temáticas:

Fortalecimiento de la Oferta del Sistema: Se levantaron 37 nuevos perfiles y 20 fueron actualizados, alcanzando un total de 819 perfiles que forman parte del catálogo de ChileValora.

Se incorporaron 5 nuevos subsectores al Sistema (asistencia social, parques zoológicos y reservas naturales, servicios financieros, forestal y de energías renovables no convencionales) llegando a un total de 21 Sectores y 47 Subsectores Productivos.

Se conformaron 4 Organismos Sectoriales de Competencias Laborales tripartitos, llegando a un total de 50. También se acreditaron 5 nuevos Centros de Evaluación y Certificación, alcanzando un total de 33 Centros con capacidad de evaluar en todo el país. Por último, se habilitaron 281 nuevos evaluadores, alcanzando un total de 841.

Articulación con Programa Más Capaz: Se entregaron a SENCE, como resultado de un trabajo para fortalecer la oferta formativa del programa Más Capaz, 100 planes formativos para su uso en el mencionado programa, contribuyendo a otorgarle pertinencia a su oferta formativa.

Articulación de la Certificación con el Mundo de la Capacitación y Formación: Se avanzó en el poblamiento del marco de cualificaciones en 11 sectores y 24 subsectores productivos relevantes para el país (agrícola y ganadero, comercio, construcción, hotelería y turismo, manufactura metálica, transporte y logística, entre otros). Además, se avanzó en el diseño inicial de experiencias piloto de Evaluación y Certificación con Titulados de la Educación Media Técnico Profesional (EMTP) de los años 2012-2014 con 7 liceos.

Se estableció un convenio entre ChileValora y DUOC para avanzar en la armonización curricular de la carrera de logística que dicta esa casa de estudios con los perfiles del catálogo de ChileValora, abriéndose instancias de colaboración con otras 3 instituciones de educación superior, lo cual permitirá que un trabajador que haya certificado sus competencias y desee estudiar dicha carrera no deba empezar de cero, ahorrando tiempo y recursos financieros.

Cooperación Internacional: Se suscribió el primer acuerdo de homologación entre Chile y Argentina en materia de certificación de competencias laborales en los perfiles de Albañil y Doblador de Fierro.

Se construyó un Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad, iniciativa conjunta con SENCE y MINEDUC, con apoyo técnico del programa EUROSOCIAL de la Comisión Europea.

Se realizaron visitas de asistencia técnica a países de la región (Salvador y República Dominicana) con el apoyo de OIT-CINTERFOR, además de un viaje de estudios a la Pole Emploi de Paris y Toulouse, con el objetivo de compartir experiencias en los procesos de identificación, registro y evaluación de competencias transversales.

Vinculación con Políticas Públicas Sectoriales: Se suscribieron convenios con 11 instituciones del sector público para apalancar la certificación con estrategias de desarrollo de capital humano asociadas a políticas e iniciativas del Gobierno.

ChileValora fue parte de la Comisión Estrategia 2030 para el Desarrollo de Puertos y su Logística, convocada por el Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo (CNID), que elaboró el documento

“Una Plataforma Estratégica de Desarrollo para Chile” que fue entregado a la Presidenta de la República, Michelle Bachelet como una primera señal en el año de la Productividad.

Despliegue de la Certificación: El año 2015, se realizaron más de 200 Actividades de difusión y relacionamiento entre los cuales están diversos Talleres, Seminarios, Encuentros Regionales y/o Sectoriales entrevistas, firmas de convenios, apariciones en los medios, entre otras.

V. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La Unidad de Participación Ciudadana tiene como fin relacionar y acercar a la ciudadanía a las gestiones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Con este fin es que se constituyó el año 2015 el Consejo de la Sociedad Civil de la Subsecretaría del Trabajo. Para ello se realizaron elecciones para elegir consejeros a representantes de organizaciones de la Sociedad Civil, en donde resultaron electos 11 Consejeros. Se eligió a la presidencia del Consejo y se han mantenido reuniones periódicas, donde ya se contabilizan 10 desde Abril del año 2015. La principal labor de los consejeros es elaborar insumos para la Subsecretaría del Trabajo, con énfasis en propuestas relativas al Diálogo Social y a la incorporación de las mujeres al trabajo.

La Participación Ciudadana cumple un rol fundamental en el quehacer del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El año 2015 todos los servicios dependientes del Ministerio, así como ambas Subsecretarías conformaron sus Consejos de la Sociedad Civil y tuvieron importantes instancias de inclusión de la ciudadanía. Se realizaron 15 cuentas públicas participativas regionales, además de la cuenta pública de cada Director de Servicio. Se colaboró en el desarrollo del Congreso de Seguridad y Salud en el Trabajo (organizado por la Subsecretaría de Previsión Social), al cual asistieron aproximadamente 500 personas, en Agosto de 2015.

Se realizaron instancias participativas con respecto a la Comisión Asesora Presidencial del Sistema de Pensiones, en donde se presentó la política pública. Un seminario y tres diálogos participativos en tres regiones diferentes de Chile en donde participaron más de 500 personas.

Se realizaron instancias participativas (un Seminario y 3 diálogos participativos, en 3 regiones del país) con respecto a la Comisión Asesora Presidencial del Sistema de Pensiones, en las cuales se recogió la opinión y comentarios de los más de 500 participantes.

Con respecto a los servicios dependientes de la Subsecretaría del Trabajo, durante el año 2015 se realizaron las siguientes actividades:

i.- Dirección del Trabajo: se realizaron 3 Diálogos Participativos en las siguientes regiones: Araucanía, Magallanes y Metropolitana, participando un total de 104 personas. Además, se realizó una Consulta Ciudadana Virtual, a través del Sitio Web Institucional, sobre el producto Consulta Laboral en Línea, en la que participaron 3.262 usuarios, con un porcentaje de aprobación del servicio de 91,32%.

ii.- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE): el Consejo de la Sociedad Civil realizó 5 reuniones y 14 diálogos participativos en las direcciones regionales. Además, se realizaron 2 consultas en línea sobre los comités bipartitos de capacitación, donde respondieron 5.632 personas, además de una encuesta sobre la franquicia tributaria, con una participación de 4.721 personas.

iii.- Dirección General del Crédito Prendario (DICREP): se realizaron 194 ferias ciudadanas, reuniones con juntas de vecinos y gobiernos en terreno; 11 convenios con distintas municipalidades del país, y diálogos participativos. Por último, el año 2015 se realizó una encuesta de satisfacción usuaria, con una aprobación de un 86,6%, constatándose un aumento sustantivo de este desde el 2013.

4. Desafíos para el año 2016

4.1 Programa de Gobierno, las 56 medidas, y otros aspectos relevantes para el Jefe de Servicio.

El principal desafío para el año 2016 de la Subsecretaría del Trabajo es finalizar la tramitación legislativa del Proyecto de Ley que moderniza las Relaciones Laborales en Chile.

Uno de los desafíos para el año 2016 es la creación de los Consejos de la Sociedad Civil Regionales. Para este fin se plantea la constitución de una red de consejos de la sociedad civil regionales presididos por el SEREMI del Trabajo. Estos consejos buscarán integrar la participación ciudadana de manera descentralizada, y ser un apoyo en la labor de las SEREMIAS.

Además, se pretende desarrollar al menos una consulta ciudadana, sobre un proyecto de Ley en curso. Durante el mes de Abril de 2016, se llevarán a cabo 15 Cuentas públicas participativas a nivel regional. Una cuenta pública de cada Director de Servicio asociado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la cuenta pública consolidada del Ministerio, dirigida por la Ministra.

Respecto a la licitación de la nueva Bolsa Nacional de Empleo (BNE), quedó establecido en el Art. N° 17 del Decreto Supremo N° 47, que una vez adjudicado el proyecto, ésta será "velar por el correcto cumplimiento de los aspectos administrativos del contrato, y realizará la supervigilancia de las funciones a cumplir por SENCE, realizando además la correcta coordinación de los distintos organismos públicos que participan de la BNE. Asimismo, fiscalizará la construcción de la nueva BNE".

Se espera que el contrato que establezca al nuevo administrador de la BNE, comience su ejecución en el segundo semestre de 2016. Una vez adjudicado el contrato, será responsabilidad de la SUBTRAB el supervigilar el proceso de elaboración de la nueva BNE, así como también velar porque el administrador a la vez mantenga operativa la plataforma actual de la BNE, para así asegurar la continuidad del servicio, haciendo cumplir las bases administrativas del Decreto antes mencionado. Por otra parte, la Subsecretaría mediante su Departamento de Estudios y a través de un asesor externo (que se contratará durante el primer semestre), velarán porque el ejecutor cumpla los plazos establecidos para el lanzamiento de la nueva BNE (tendrá un máximo de 8 meses cumplir con este hito), como también con los requerimientos de la Subsecretaría del Trabajo.

Una vez que la nueva Bolsa Nacional de Empleo entre en operación, será función del SENCE mantener contacto con el administrador de la página. Aun así, la SUBTRAB seguirá manteniendo un rol supervigilante de la labor del ejecutor, como del control ejercido desde SENCE sobre el mismo. Además, los pagos relacionados con la construcción de la nueva BNE requieren la visación de la Subsecretaría del Trabajo.

En la línea de los compromisos del 21 de mayo de 2015, dentro de los cuales ya se desarrollaron los Consejos Ciudadanos, destacamos la continuidad del Programa Más Capaz, cuya meta para este año es alcanzar 120.000 cupos.

Así también, el inicio de las gestiones pre-legislativas y legislativas del Estatuto del Trabajador Agrícola.

4.2 Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

A continuación, se presentan los desafíos esperados para cada producto estratégico.

I. DIÁLOGO SOCIAL

La Unidad de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo se ha planteado los siguientes desafíos transversales para el año 2016:

- Diseño y puesta en marcha de portal web de Diálogo Social y Formación Sindical.
- Mejoramiento de plataforma virtual para uso de ejecutores.
- Diseño de plataforma virtual de beneficiarios.
- En caso de aprobarse la Ley que moderniza las Relaciones Laborales, esta Unidad tendrá que ocuparse de la constitución del Consejo Superior Laboral y el Fondo de Formación que crea dicha ley. Por lo que parte de este desafío será generar una propuesta para la creación del Fondo de Formación Sindical en el contexto de la citada Ley.

Asimismo, se ha planteado los siguientes desafíos para sus programas específicos:

a) *Programa Diálogo Social*

- Generar propuesta de rediseño global del programa, con el fin de aportar al mejoramiento de las relaciones laborales en sectores pertinentes a las políticas públicas.
- Diseñar modelo de asistencia técnica del Departamento de Diálogo Social hacia las regiones, para mejorar la ejecución y calidad de los proyectos adjudicados.

El presupuesto del programa para el año 2016 es de M\$395.291.

b) *Programa Escuela de Formación Sindical*

- Generar estrategia de difusión para ampliar el grupo objetivo de beneficiarios de las Escuelas de Formación Sindical, Nuevos Líderes, pudiendo llegar a jóvenes estudiantes de colegios técnicos profesionales, como a su vez en la red de nuevos centros de formación técnica estatales.
- Ampliar a 10 Escuelas de capacitación en formación sindical para mujeres.
- Diseñar y evaluar la aplicación instrumentos de evaluación de cada curso establecido en las mallas curriculares de las Escuelas de Formación Sindical.
- Mejoramiento de plataforma virtual para uso de ejecutores.
- Diseño de plataforma virtual de beneficiarios.
- Diseñar modelo de asistencia técnica del Departamento de Diálogo Social hacia las regiones, para mejorar la ejecución y calidad de los proyectos adjudicados.

El presupuesto del programa para el año 2016 es de M\$992.775

Para el año 2016, se estima una población de beneficiarios de aproximadamente 2.000 dirigentes y trabajadores a nivel nacional.

II. PROEMPLEO

Para ProEmpleo, los desafíos del año 2016 estarán centrados en mejorar la gestión administrativa, la eficiencia y eficacia de sus procesos.

En particular, se pueden mencionar los siguientes desafíos:

- Mejora en la Gestión Administrativa (*Back Office*) de sus programas.
- Mejoras en los mecanismos de control con que cuentan los programas de ProEmpleo
- Mejoras en el Sistema Informático de ProEmpleo, en lo que respecta a control de beneficiarios y rendición de cuentas
- Elaboración e implementación de un sistema online para las postulaciones de los ejecutores a las Licitaciones del programa Servicios Sociales.

En los últimos 5 años, se han implementado mejoras en los procesos administrativos y de control en los programas, los que no se encuentran reflejados en su totalidad en el sistema informático de ProEmpleo. Es por ello que los desafíos 2016 apuntan a realizar mejoras internas en los procesos de soporte, que repercutirán en la entrega de un mejor producto y atención a nuestros usuarios. Dentro de las mejoras del sistema informático, se ha considerado la postulación online a los Concursos de Servicios Sociales, para facilitar el acceso y entrega de información de los postulantes.

El presupuesto inicial para el año 2016 del programa de Empleos de Emergencia (Inversión en la Comunidad) es de M\$7.904.996, y el de los programas de Fomento a la Empleabilidad es de M\$6.924.808. Cabe señalar que, para el caso de Inversión en la Comunidad, dicho presupuesto sufre variaciones durante el año, debido a incrementos presupuestarios producto de las sesiones mensuales del Comité de Seguimiento, en donde se aprueba la continuidad de la cobertura inicial, por un número establecido de meses, y a la aprobación de cupos nuevos.

III. TRABAJO INFANTIL

Los desafíos establecidos por Trabajo Infantil para el año 2016 son los siguientes:

- Implementación y financiamiento de las Estrategias Regionales. Con el fin de dar continuidad al trabajo realizado durante el 2015 en lo referido al trabajo infantil en las regiones de nuestro país, los Comités Regionales Contra el Trabajo Infantil podrán volver a presentar Proyectos Regionales los cuales serán evaluados por el Observatorio Contra el Trabajo Infantil y financiados por la Subsecretaría del Trabajo. El año 2016 se contará con mayores fondos para este tipo de iniciativas, las cuales estarán centradas principalmente en potenciar el eje de sensibilización de la Estrategia Nacional.
- Desarrollo de nuevas líneas de estudios de Trabajo Infantil en los siguientes temas: pueblos originarios, migrantes y trabajo doméstico. Debido a la positiva experiencia obtenida de los estudios licitados para el año 2015 (sector comercio y sector agrícola), sumado a la necesidad de aumentar y mejorar el conocimiento en lo referido al trabajo infantil, es que el año 2016 se desarrollarán tres nuevas líneas temáticas: pueblos originarios, migrantes y trabajo doméstico. Éstas son acordes algunos de los enfoques que caracterizan la Estrategia Nacional, como el enfoque de la interculturalidad y género.

- Inclusión de la temática del trabajo infantil en currículo escolar de Enseñanza Media. Luego de haber incluido la temática del trabajo infantil en el currículo escolar de séptimo y octavo básico, se consideró fundamental repetir la misma iniciativa en los cursos de media. Esto, principalmente porque son cursos en los que se concentran adolescentes que trabajan, por lo que se presenta una oportunidad para enseñar sus derechos laborales.
- Conmemoración del día internacional contra el trabajo infantil en el mes de junio. Siguiendo la dinámica de realizar actividades a nivel nacional que se repitan en las 15 regiones, este año se planificó una actividad deportiva para conmemorar el día internacional contra el trabajo infantil el 12 de junio, la cual se caracterizará por ser una actividad organizada a nivel intersectorial y transversal a todas las edades.

El presupuesto estimado para el año 2016 es de M\$89.719.

IV. CHILEVALORA

Los principales desafíos para el año 2016 se encuentran plasmados en el convenio de desempeño entre ChileValora y MINTRAB. A continuación, se detallan los más relevantes:

Se contará con Centros de Certificación en condiciones de evaluar población Más Capaz, mediante el uso de un Modelo de Desarrollo de Evaluadores (diseñado junto a SENCE).

En materia de los Proyectos de Competencias Laborales (CL), éstos se implementarán en 10 sectores/subsectores nuevos y/o existentes en el catálogo de ChileValora.

Se elaborarán y entregarán a SENCE 100 planes formativos asociados a perfiles del Catálogo de ChileValora, para el cierre de brechas y/o su uso en el Más Capaz.

En el ámbito de la Evaluación y Resultados, el 60% de beneficiarios de procesos de evaluación y certificación de CL evaluados el 2016 contará con su Línea de Base (situación ocupacional declarada, tipo de contrato, situación educacional).

En materia del Diálogo Social y Tripartismo, se promoverá y difundirá la certificación de CL en el marco del concepto de "Formación para el trabajo" en la agenda Sindical y Empresarial.

En el desafío de articulación del Sistema de Certificación con la Educación Técnico Profesional de Nivel Medio, se avanzará con 5 Liceos Técnicos Profesionales para que participen con sus egresados en procesos de evaluación y certificación de CL.

En materia de cooperación internacional, se acordará un Plan de Trabajo con MINTRAB con apoyo técnico de OIT, para el seguimiento de la implementación del Acuerdo de Homologación entre Chile y Argentina.

Además, 3 Sectores focalizados contarán con un plan de implementación para el despliegue de la certificación a nivel sectorial y/o regional, validado por los respectivos Organismos Sectoriales de Competencias Laborales e iniciarán su ejecución.

Por último, en el marco de los lineamientos e instrucciones para la Política Nacional migratoria, se contará con un documento de política de atención a migrantes diseñada y acordada entre ChileValora y SENCE para la certificación de competencias y la capacitación laboral.

El presupuesto 2016 de ChileValora, es de M\$2.292.488.

V. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El principal desafío para el año 2016 es la creación de los Consejos de la Sociedad Civil Regionales. Para este fin se plantea la constitución de 3 consejos de la sociedad civil regionales presididos por el SEREMI del Trabajo. Estos consejos buscarán integrar la participación ciudadana de manera descentralizada, y ser un apoyo en la labor de las SEREMÍAS.

El Consejo de la Sociedad Civil de la Subsecretaría del Trabajo durante el año 2016 seguirá aportando en el quehacer del Servicio, y se espera que genere al menos un documento consensuado relevante sobre las temáticas de política pública que le atañen y realice un Seminario al respecto.

Se desarrollarán cuentas públicas participativas en todo nivel. Tanto las Seremías del Trabajo y Previsión Social, como los Directores Nacionales de sus servicios dependientes y la Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Se pretende desarrollar al menos una consulta ciudadana, sobre un proyecto de ley en curso.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015.
- Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015
- Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015
- Anexo 7. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración
- Anexo 8: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015
- Anexo 9: Premios y Reconocimientos Institucionales.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

Ley que rige funcionamiento
D.F.L. N°1 del 30 de Mayo de 1967.

Misión Institucional

Generar y liderar políticas públicas que promuevan el Trabajo Decente para todos y todas, asegurando relaciones laborales justas, que permitan avanzar hacia la integración, desarrollo y cohesión social.

Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2015

Considera un Presupuesto para 2015 de \$ 8.391.066 miles lo que implica un incremento neto de \$ 1.057.241 miles que se explican principalmente por la realización de la Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia con un costo de \$ 566.500 miles y por el incremento de \$ 154.500 miles en el programa Escuela de Formación Sindical, para fortalecer la formación de líderes sindicales y ampliar las instancias de diálogo social, negociación colectiva y sindicalización de los trabajadores, de acuerdo a las medidas contempladas en el Programa de Gobierno.

Adicionalmente, se incluyen \$ 82.400 miles para la campaña del Observatorio para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, \$ 186.474 miles por ajuste en la base de gastos en personal y traspaso de dos cargos desde PROEMPLEO; \$ 83.847 miles por renovación de licencias computacionales y renovación de mobiliario y eliminación de gastos por única vez por \$ 16.480 miles.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Promover el empleo y la empleabilidad a través de la gestión de programas para la inserción y movilidad laboral, con énfasis en la inclusión de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.
2	Promover el Trabajo Decente mediante el liderazgo de políticas de difusión y fiscalización de derechos laborales para todos y todas.
3	Promover el diálogo social, sindicalización y la negociación colectiva, mediante la gestión de programas, de manera de avanzar hacia relaciones laborales justas.
4	Impulsar el fortalecimiento institucional del sector Trabajo, a través de la modernización de las instituciones del sector, para cumplir con los objetivos relevantes del Ministerio.

- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Administración de los programas de Empleo - La Subsecretaría a través de transferencias de fondos, desarrolla dos líneas de trabajo: Empleos de emergencia y fomento a la empleabilidad, mediante capacitación e inserción laboral para personas cesantes y en estado de vulnerabilidad.	1
2	Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical - Comprende la coordinación, ejecución y evaluación de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical.	3
3	Elaboración de la Política de Erradicación de Trabajo infantil - Elaboración de la Política de Erradicación de Trabajo infantil e implementación del Observatorio Social de erradicación de Trabajo Infantil.	2

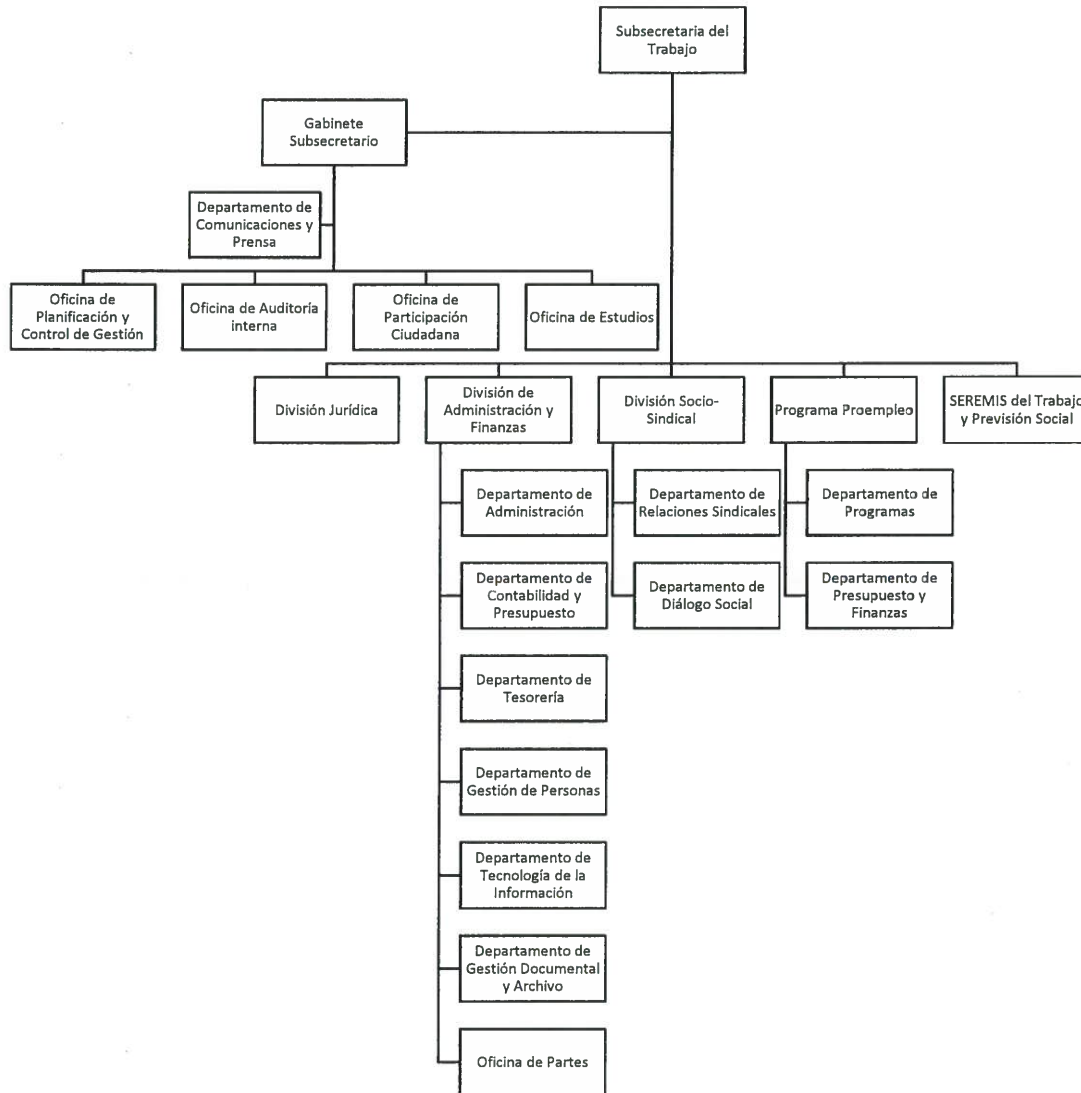
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Trabajadoras y trabajadores.
2	Funcionarios y funcionarias de la administración central y descentralizada del Estado.
3	Autoridades gubernamentales, parlamentarias y parlamentarios.
4	Organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de empresarios y empresarias; organismos internacionales; organizaciones de la sociedad civil.

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama Funcional de la Subsecretaría del Trabajo, según Resolución Exenta N° 37, del 13/01/2015:



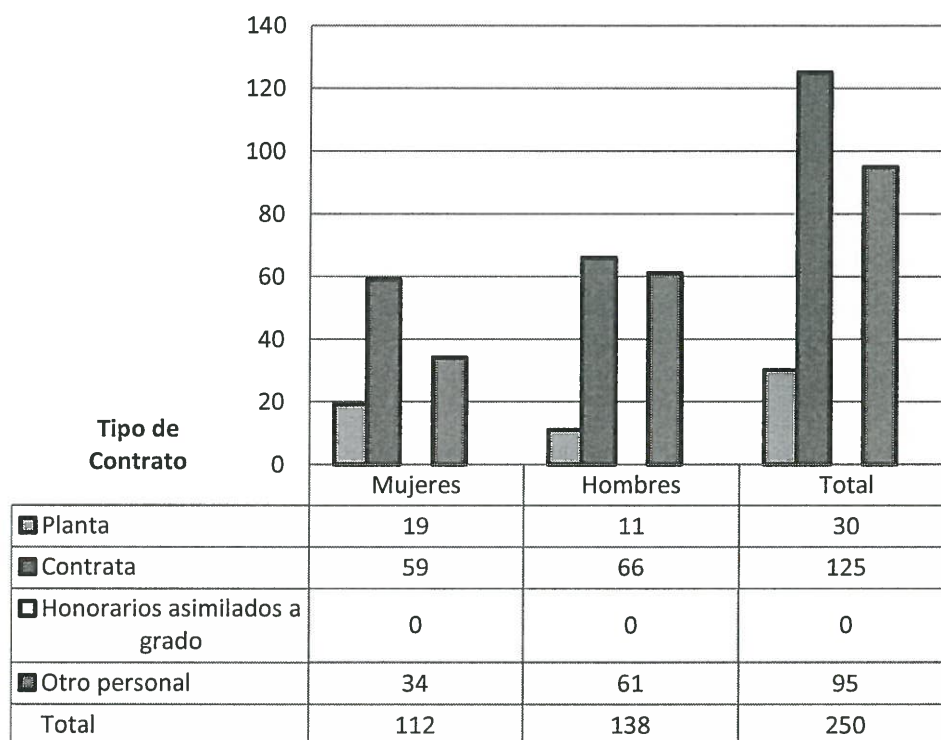
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del Trabajo	Francisco Javier Díaz Verdugo
Jefe Gabinete Subsecretario del Trabajo	Jorge Millaquén Mercado
Seremi I Región de Tarapacá	Jaime Hip Hidalgo
Seremi II Región de Antofagasta	Pablo Rojas Martínez
Seremi III Región de Atacama	Dissa Castellani Martínez
Seremi IV Región de Coquimbo	Tarcila Piña Riquelme
Seremi V Región de Valparaíso	Karen Medina Eguiluz
Seremi VI Región de O'Higgins	Sergio Salazar Meza
Seremi VII Región del Maule	Marcelo Conde Pinto
Seremi VIII Región del Biobío	Victoria Fariña Concha
Seremi IX Región de la Araucanía	Joaquín Bascuñán Muñoz
Seremi X Región de Los Lagos	Gonzalo Reyes Lobos
Seremi XI Región de Aysén	Rossana Valderas Almonacid
Seremi XII Región de Magallanes	Carlos Abarzúa Villegas
Seremi Región Metropolitana	María Eugenia Puelma Alfaro
Seremi XIV Región de Los Ríos	Ana Sáez Rodríguez
Seremi XV Región de Arica y Parinacota	José Zúñiga Verdugo
Director Programa ProEmpleo	Juan Daza Lizana
Jefa División Jurídica	Andrea Soto Araya
Jefe División Administración y Finanzas	Paulina Gómez Binfa

Anexo 2: Recursos Humanos

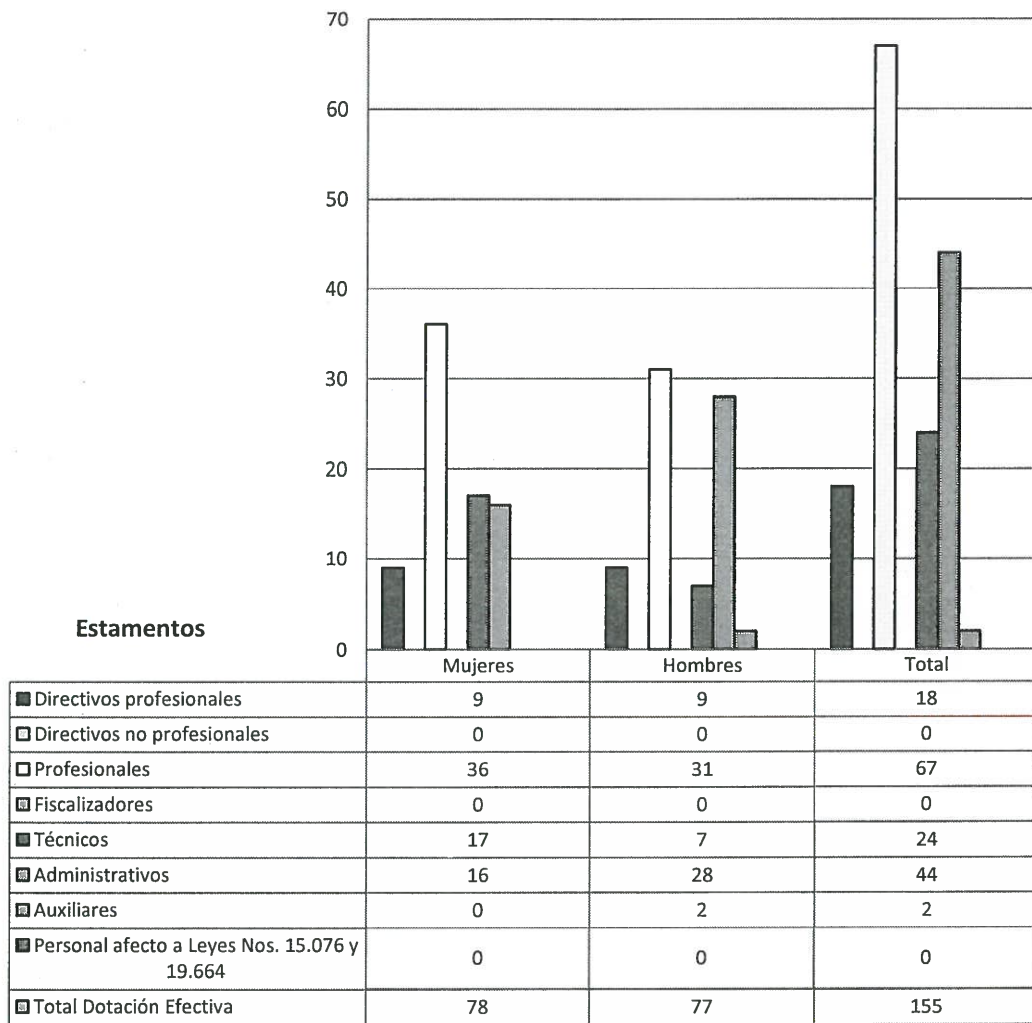
a) Dotación de Personal

Dotación Efectiva año 2015¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)

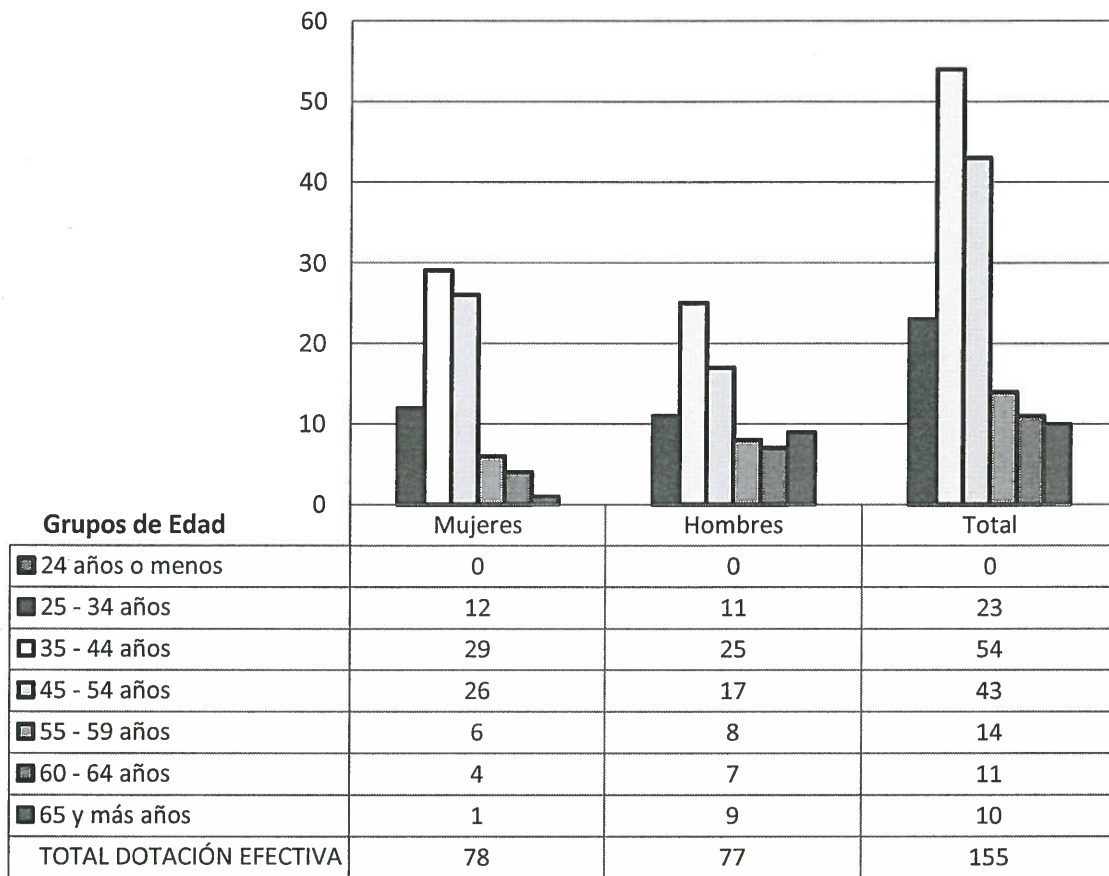


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes Nos 15.076 y 19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

Dotación Efectiva año 2015 por estamento (mujeres y hombres),

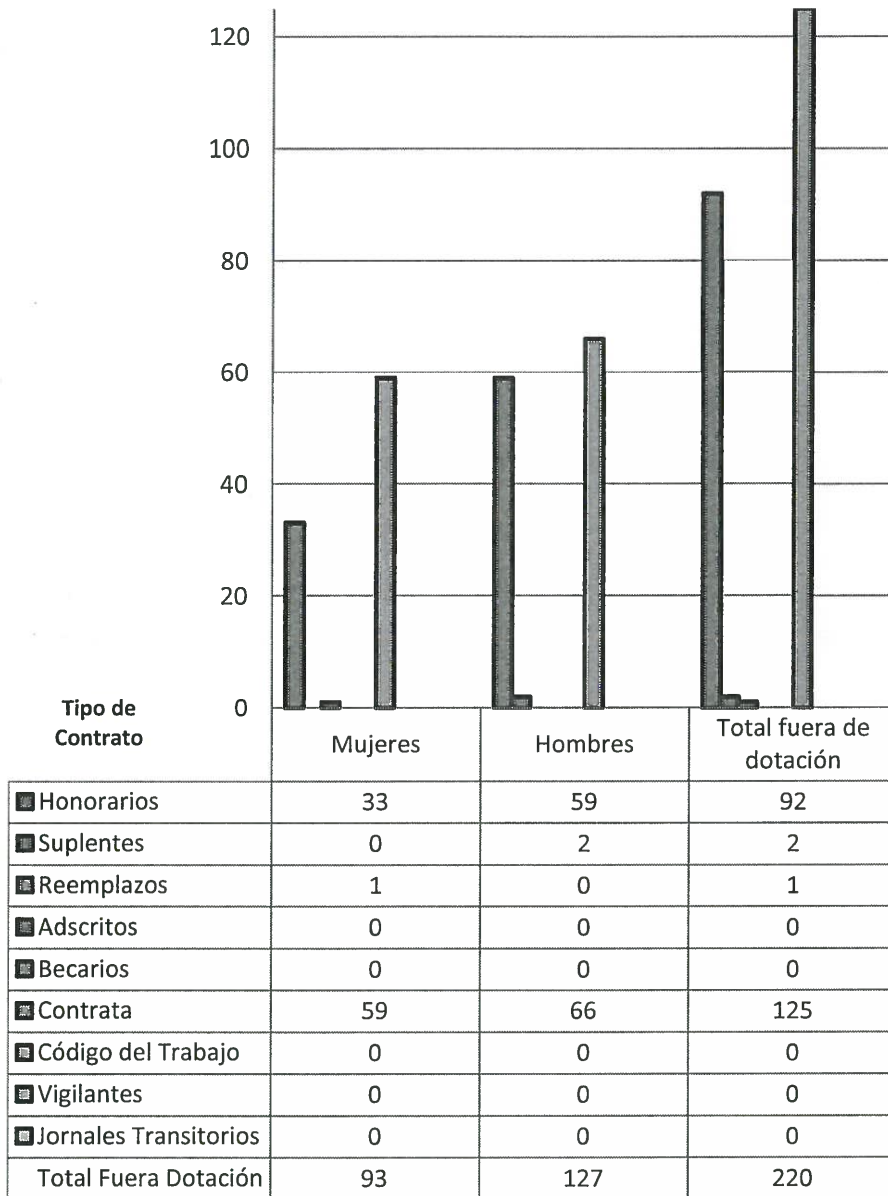


Dotación Efectiva año 2015 distribuida por grupos de edad (mujeres y hombres).



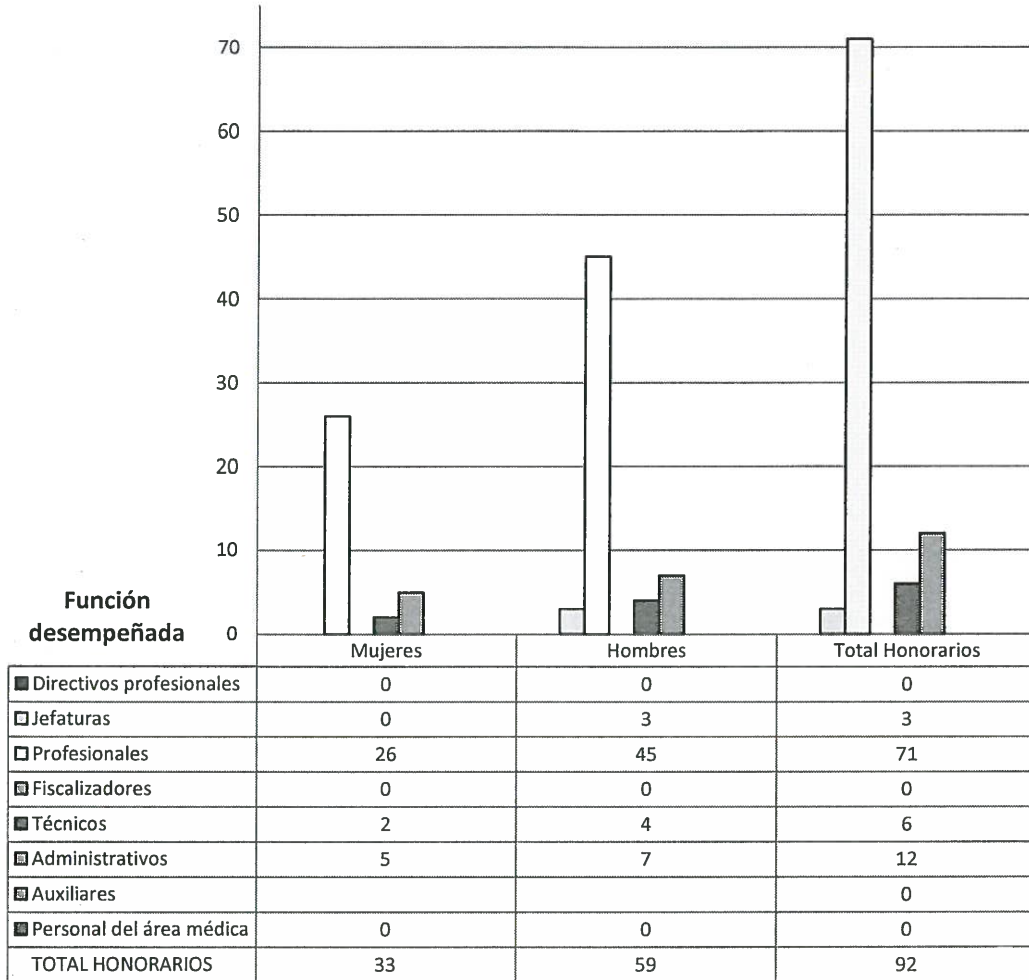
b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2015², por tipo de contrato (mujeres y hombres)

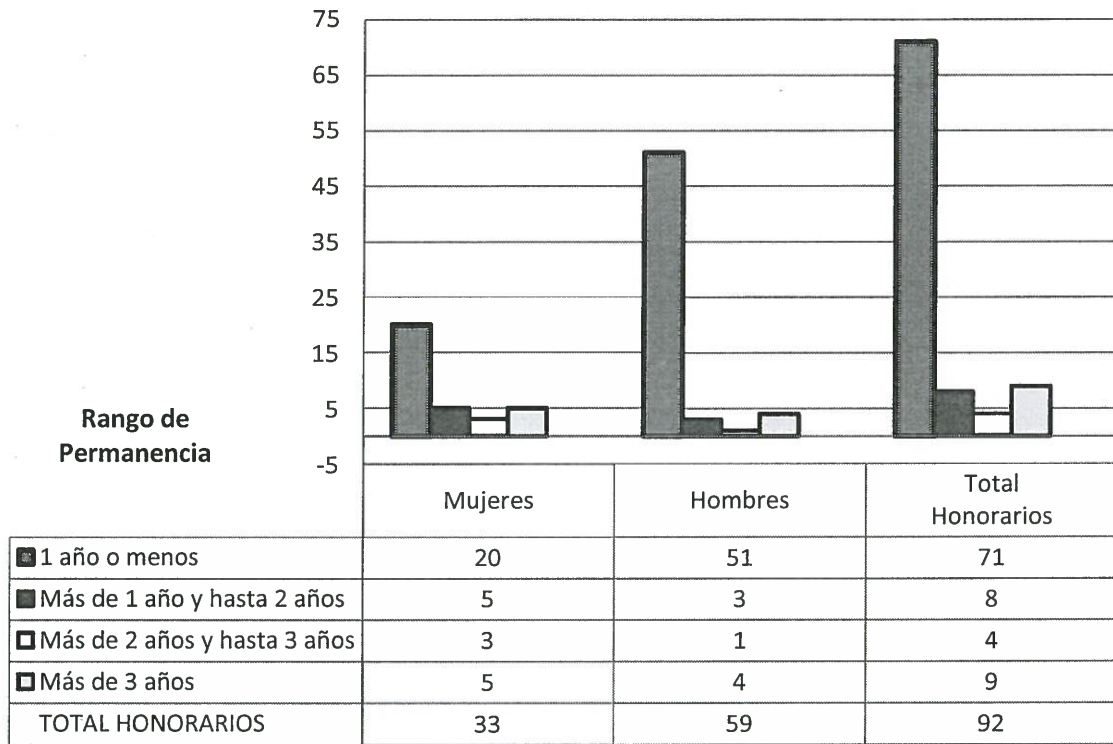


² Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2015.

Personal a honorarios año 2015 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Personal a honorarios año 2015 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	3,23%	100%	3095,98	
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	100%	100%	100,00	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	26,85%	14,84%	180,95	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0%	0,00%	0,00	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	0%	0,00%	0,00	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	1,34%	0,65%	48,15	
o otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	20,81%	12,90%	161,28	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	4,70%	1,29%	364,25	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios ingresados año } t / N^{\circ} \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	132,50 %	91,30%	145,12	

3 La información corresponde al período Enero 2015 - Diciembre 2015 y Enero 2014 - Diciembre 2014, según corresponda.

4 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 11 de la ley de presupuestos 2015.

6 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$(\text{N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos}) / (\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva}) * 100$	0%	0,00%	0,00	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Total contratos efectivos año t}) * 100$	14,53%	6,40%	44,05	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	59,73%	100,00%	167,42	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	63,6	42,4	66,67	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	1,12%	7,58%	676,41	
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	9,40%	5,81%	61,77	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,76	0,69	110,14	
• Licencias médicas de otro tipo ⁹	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,31	0,43	72,09	

7 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

8 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	0,01	0	0,00	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/\text{Dotación efectiva año } t$	9,82	10,35	94,88	
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 1 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	100%	99,25%	99,25	
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 2 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0%	0,75%	0,00	
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 3 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0%	0,00%	0,00	
	$N^{\circ} \text{ de funcionarios en lista 4 año } t / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año } t$	0%	0,00%	0,00	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	NO	NO		
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(N^{\circ} \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	20,69%	26,32%	78,62	

10 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

11 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un período específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

12 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2014	2015		
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	16,22%	8,77%	54,08	
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	86,49%	129,82%	66,62	

Anexo 3: Recursos Financieros

I. Subsecretaría del Trabajo (Programa 01)

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2014 – 2015, Programa 01			
Denominación	Monto Año 2014	Monto Año 2015	Notas
	M\$¹³	M\$	
INGRESOS	8.470.894	10.029.610	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES		21.515	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	52.898	87.393	
APORTE FISCAL	8.408.801	9.920.702	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	9.195		
GASTOS	9.294.644	10.430.710	
GASTOS EN PERSONAL	4.799.723	5.411.085	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.466.573	1.602.911	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	9.415	68.160	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.469.364	2.925.342	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	265.461	390.674	
SERVICIO DE LA DEUDA	284.108	32.538	
RESULTADO	-823.750	-401.100	

13 La cifras están expresadas en M\$ del año 2015. El factor de actualización de las cifras del año 2014 es 1,0435.

b) Comportamiento Presupuestario año 2015

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015, Programa 01								
Subt	Item	Asig	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁴ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁵ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁶ (M\$)	Notas ¹⁷
			INGRESOS	9.937.489	10.000.690	10.029.610	-28.920	
05	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES		21.515	21.515		
			Del Sector Privado		21.515	21.515		
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		21.515		21.515	
		999	Otros.			21.515	-21.515	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	52.108	52.108	87.393	-35.285	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	51.500	51.500	72.219	-20.719	
		99	Otros	608	608	15.174	-14.566	
09			APORTE FISCAL	9.879.016	9.920.702	9.920.702		
	01		Libre	9.879.016	9.920.702	9.920.702		
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	6.365	6.365		6.365	
	03		Vehículos	6.365	6.365		6.365	
			GASTOS	9.985.489	10.480.305	10.430.710	49.595	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.434.513	5.427.364	5.411.085	16.279	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.285.069	1.629.550	1.602.911	26.639	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		68.160	68.160		
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		68.160	68.160		
		001	Indemnización de Cargo Fiscal		28.716	28.716		
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		39.444	39.444		
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.933.674	2.928.380	2.925.342	3.038	
	01		Al Sector Privado	1.337.251	1.331.957	1.328.919	3.038	
		432	Programa Diálogo Social	380.820	280.820	278.590	2.230	
		433	Programa Escuela de Formación Sindical	956.431	1.051.137	1.050.329	808	
	03		A Otras Entidades Públicas	1.596.423	1.596.423	1.596.423		
		261	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	1.596.423	1.596.423	1.596.423		
25			INTEGROS AL FISCO	144	144		144	
	01		Impuestos	144	144		144	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	330.089	394.169	390.674	3.495	
	03		Vehículos	24.720	37.800	37.800		
	04		Mobiliario y Otros	19.445	34.445	33.439	1.006	
	05		Máquinas y Equipos	41.565	21.565	21.480	85	
	06		Equipos Informáticos	85.964	163.964	162.260	1.704	
	07		Programas Informáticos	158.395	136.395	135.695	700	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	32.538	32.538		
	07		Deuda Flotante	2.000	32.538	32.538		
			RESULTADO	-48.000	-479.615	-401.100	-78.515	

14 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

15 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2015.

16 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

17 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4 Indicadores de Gestión Financiera, Programa 01							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ¹⁸			Avance ¹⁹ 2015/ 2014	Notas
			2013	2014	2015		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁰)		98,04	99,86	99,58	99,71	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0	0	0		1
	[IP percibidos / IP devengados]		0	0	0		1
	[IP percibidos / Ley inicial]		0	0	0		1
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		23,66	6,67	29,77	22,41	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		34,99	6,67	29,77	22,41	2

Notas:

1. La Subsecretaría del Trabajo no cuenta con Ingresos Propios
2. No hay compromisos no devengados ni ingresos devengados no percibidos para los años 2014 y 2015.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2015, Programas 01 y 03 ²¹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		2.222.024	-615.583	1.606.441
 Carteras Netas			-21.072	-21.072
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-21.072	-21.072
Disponibilidad Neta		2.221.167	-594.597	1.626.570
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	2.221.167	-594.597	1.626.570
Extrapresupuestario neto		857	86	943
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	946	-3	943
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Trasposos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	-89	89	
216	Ajustes a Disponibilidades			
219	Trasposos Interdependencias			

18 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2015. Los factores de actualización de las cifras de los años 2013 y 2014 son 1.0927 y 1.0435 respectivamente.

19 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

20 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

21 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2015 , Programa 01				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

Nota: Para la Subsecretaría del Trabajo no aplica la información de este cuadro.

f) Transferencias²²

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes, Programa 01					
Descripción	Presupuesto Inicial 2015 ²³ (M\$)	Presupuesto Final 2015 ²⁴ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ²⁵	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	1.337.251	1.331.957	1.328.919	3.038	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros	1.337.251	1.331.957	1.328.919	3.038	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	1.596.423	1.596.423	1.596.423		
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ²⁶	1.596.423	1.596.423	1.596.423		
TOTAL TRANSFERENCIAS	2.933.674	2.928.380	2.925.342	3.038	

g) Inversiones²⁷

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2015, Programa 01							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ²⁸	Ejecución Acumulada al año 2015 ²⁹	% Avance al Año 2015	Presupuesto Final Año 2015 ³⁰	Ejecución Año 2015 ³¹	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

Nota: La Subsecretaría del Trabajo no cuenta con inversiones asociadas al Subtítulo 31.

22 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

23 Corresponde al aprobado en el Congreso.

24 Corresponde al vigente al 31.12.2015

25 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

26 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

27 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

28 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

29 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2015.

30 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2015.

31 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2015.

II. ProEmpleo (Programa 03)

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 9			
Ingresos y Gastos devengados año 2014 – 2015, Programa 03			
Denominación	Monto Año 2014	Monto Año 2015	Notas
	M\$³²	M\$	
INGRESOS	62.885.603	84.846.248	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.123.224	4.069.490	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.164.161	1.376.922	
APORTE FISCAL	53.348.795	76.857.899	
TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	2.249.423	2.541.937	
GASTOS	63.508.924	85.060.723	
GASTOS EN PERSONAL	375.624	387.284	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	92.898	110.055	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	62.288.023	84.054.636	
OTROS GASTOS CORRIENTES	735.265	493.541	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	16.814	14.306	
SERVICIO DE LA DEUDA	300	901	
RESULTADO	-623.321	-214.475	

³² La cifras están expresadas en M\$ del año 2015. El factor de actualización de las cifras del año 2014 es 1,0435.

b) Comportamiento Presupuestario año 2015

Cuadro 10								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2015, Programa 03								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ³³ (M\$)	Presupuesto Final ³⁴ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ³⁵ (M\$)	Notas ³⁶
			INGRESOS	12.471.988	84.351.881	84.846.247	-494.365	
05	02	001	TRANSFERENCIAS CORRIENTES Del Gobierno Central Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	4.069.501 4.069.501 4.069.501	4.069.501 4.069.501 4.069.501	4.069.491 4.069.491 4.069.491	10 10 10	
08	99		OTROS INGRESOS CORRIENTES Otros	- -	882.542 882.542	1.376.920 1.376.920	-494.378 -494.378	1
09	01		APORTE FISCAL Libre	8.402.477 8.402.477	76.857.899 76.857.899	76.857.899 76.857.899	- -	
13	02	006 007	TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL Del Gobierno Central Gobierno Regional de Arica y Parinacota Gobierno Regional de Valparaíso	- - -	2.541.939 2.541.939 -	2.541.936 2.541.936 -	2 2 -	
			GASTOS	12.471.988	86.054.867	85.059.817	995.050	
21			GASTOS EN PERSONAL	388.001	391.292	387.283	12.009	2
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	112.169	112.169	110.053	2.115	3
24	01	265 267	TRANSFERENCIAS CORRIENTES Al Sector Privado Programa Servicios Sociales Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	11.955.437 4.885.049 4.716.186 168.863	85.040.592 4.703.049 4.534.186 168.863	84.054.634 4.573.535 4.404.672 168.863	985.957 129.514 129.514 -	4
	03	260 263 264 266	A Otras Entidades Públicas Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario Programa Inversión en la Comunidad Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	7.070.388 10 1.624.589 5.141.937 303.852	80.337.543 10 1.624.589 78.409.092 303.852	79.481.100 - 1.624.589 77.552.659 303.852	856.443 10 - 856.433 -	
26			OTROS GASTOS CORRIENTES	-	493.542	493.541	1	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	16.371	16.371	14.306	2.065	5
	04		Mobiliario y Otros	4.120	4.120	4.067		
	05		Máquinas y Equipos	1.951	1.951	1.500		
	06		Equipos Informáticos	8.755	8.755	8.452		
	07		Programas Informáticos	1.545	1.545	287		
34	07		SERVICIO DE LA DEUDA Deuda Flotante	- -	901 901	- -		
			RESULTADO	-	-	-214.472	214.472	

33 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

34 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2015.

35 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

36 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

Notas:

1. Diferencia de M\$ 494.378, debido a la habilitación de subtítulo 26 para realizar reintegro a MDS por recursos de ejecuciones anteriores.
2. Diferencia de M\$ 12.009, dada principalmente por la rotación de personal y a la vacancia de cargos, lo cual genera una desviación de los recursos efectivamente utilizados.
3. Diferencia de M\$ 2.115, dada principalmente a menores gastos en materia de mantención de inmueble.
4. Diferencia de M\$ 985.957, producida mayormente por los recursos no ejecutados del "Programa de Inversión en la Comunidad" y los recursos no ejecutados por el "Programa de Servicios Sociales" donde se adjudicó un monto menor a lo proyectado. Dicha diferencia no fue necesario ejecutarla.
5. Diferencia de M\$2.065, dada principalmente por la no ejecución de recursos asociados a máquinas y equipos.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 11 Indicadores de Gestión Financiera, Programa 03							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ³⁷			Avance ³⁸ 2015/ 2014	Notas
			2013	2014	2015		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ³⁹)		17,70	14,84	10,93	73,65	1
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		-				2
	[IP percibidos / IP devengados]		-				2
	[IP percibidos / Ley inicial]		-				2
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		16,65	0,052	0	-	3
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		16,65	0,052	0	-	3

Nota:

1. La fórmula de comportamiento es el aporte fiscal inicial como numerador y el aporte fiscal ley vigente como denominador. Es importante señalar que no se registran compromisos presidenciales ya que las modificaciones contempladas en el programa se establecen por los Decretos Modificatorios.
2. El Programa ProEmpleo no contempla ingresos propios.
3. La Deuda Flotante del año 2015 fue de M\$ 0. El Saldo Final de Caja se consideró M\$ 1.002.158. No hay compromisos ciertos no devengados, ni se presenta ingresos devengados no percibidos para el año 2015.

³⁷ Las cifras están expresadas en M\$ del año 2015. Los factores de actualización de las cifras de los años 2013 y 2014 son 1.0927 y 1.0435 respectivamente.

³⁸ El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

³⁹ Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2015 ⁴⁰ Programas 01 y 03				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		2.222.024	-615.583	1.606.441
 Carteras Netas			-21.072	-21.072
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-21.072	-21.072
 Disponibilidad Neta		2.221.167	-594.597	1.626.570
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	2.221.167	-594.597	1.626.570
Extrapresupuestario neto		857	86	943
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	946	-3	943
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Trasposos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros	-89	89	
216	Ajustes a Disponibilidades			
219	Trasposos Interdependencias			

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 12				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2015, Programa 03				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
TRANSFERENCIAS CORRIENTES				
Al Sector Privado	4.885.049	4.703.049	4.573.535	
Programa Servicios Sociales	4.716.186	4.534.186	4.404.672	
Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales.	168.863	168.863	168.863	
A Otras Entidades Públicas	7.070.388	80.337.543	79.481.100	
Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra.	10	10	-	
Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario	1.624.589	1.624.589	1.624.589	
Programa de Inversión en la Comunidad	5.141.937	78.409.092	77.552.659	1
Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Chile Solidario.	303.852	303.852	303.852	

Nota: 1. El Incremento del Programa se establece en virtud de los cupos aprobados por el Comité de Seguimiento durante el año 2015.

⁴⁰ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

f) Transferencias⁴¹

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2015 ⁴² (M\$)	Presupuesto Final 2015 ⁴³ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ⁴⁴	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	4.885.049	4.703.049	4.573.535	129.514	-
Gastos en Personal	118.463	118.463	72.023	46.439	1
Bienes y Servicios de Consumo	10.000	10.000	7.009	2.990	1
Inversión Real	4.756.586	4.574.586	4.494.502	262.083	2
Otros	-	-	-	-	-
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES					
PÚBLICAS	7.070.388	80.337.543	79.481.100	856.443	-
Gastos en Personal	302.973	1.113.394	1.009.195	104.199	3
Bienes y Servicios de Consumo	-	-	-	-	-
Inversión Real	6.767.415	79.224.149	78.471.905	752.244	4
Otros	-	-	-	-	-
TOTAL TRANSFERENCIAS	11.955.437	85.040.592	84.054.635	985.957	

Notas:

1. Corresponde a los gastos asociados al Programa Servicios Sociales.
2. Corresponde a los gastos directos de ejecución de los Programas "Servicios Sociales" (Presupuesto de M\$4.405.723) y "Mejora de la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales" (Presupuesto de M\$168.863).
3. Corresponde a los gastos asociados a los Programas "Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario (Presupuesto de M\$132.072), "Inversión en la Comunidad" (Presupuesto de M\$951.252) y el Programa "Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario" (Presupuesto de M\$30.070)
4. Corresponde a los gastos asociados a los Programas "Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario (Presupuesto de M\$1.492.517), "Inversión en la Comunidad" (Presupuesto de M\$77.457.839), "Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario" (Presupuesto de M\$ 273.782) y el Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra (Presupuesto de M\$10)

g) Inversiones⁴⁵

Cuadro 14							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2015, Programa 03							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ⁴⁶	Ejecución Acumulada al año 2015 ⁴⁷	% Avance al Año 2015	Presupuesto Final Año 2015 ⁴⁸	Ejecución Año 2015 ⁴⁹	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

Nota: ProEmpleo no cuenta con inversiones asociadas al Subtítulo 31.

41 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

42 Corresponde al aprobado en el Congreso.

43 Corresponde al vigente al 31.12.2015

44 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

45 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

46 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

47 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2015.

48 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2015.

49 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2015.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015

Resultado Indicadores de Desempeño año 2015

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	SUBSECRETARIA DEL TRABAJO	CAPITULO	01

Nº	Producto Estrategico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Meta	Logro ' %	Notas
					2013	2014	2015	2015		
1	Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical. - Programa "Escuela de Formación Sindical"	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores formados por Escuela de Formación Sindical respecto del total de trabajadoras y trabajadores inscritos en el año t.	(Total de trabajadoras y trabajadores formados año t/Total de trabajadoras y trabajadores inscritos en año t)*100	%				89	76	
						96	95	(1489/1674)	(912/1200)	
						(701/731)*100	(1168/1231)*100			
					H:	0	94	88	76	100%
					M:	0	95	90	76	
			Hombres:				803/894	(438/576)		
			Mujeres							
			Enfoque de Género: Si							
2	Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical. - Fondos concursables para la generación de Proyectos de Diálogo Social	Porcentaje de instancias de diálogo social que logran establecer acuerdos y/o conclusiones respecto el total de instancias ejecutadas.	(Número de instancias de diálogo social que logran acuerdos (conclusiones)/ Número total de instancias de diálogo social ejecutadas) *100	%				88		
						100	100	100	(22/25)	100%
					(25/25)*100	(27/27)*100	(24/24)*100			
			Enfoque de Género: No							

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Administración de los programas de Empleo. - Programas de Servicios Sociales		Administración de los programas de Empleo. - Programa Apoyo al sistema Chile Solidario	Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.	(Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t/Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t)*100						
3	Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Chile Solidario	Administración de los programas de Empleo. - Programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres	83.44	80.88	80.00			
					(3813.00/4570.00)*100	0.00	(3050.00/3771.00)*100	(3268.00/4085.00)*100		
					H: 85.35 (606.00/710.00)*100 M: 83.08 (3207.00/3860.00)*100	H: 0.00 M: 0.00	H: 85.82 (569.00/663.00)*100 M: 79.83 (2481.00/3108.00)*100	H: 81.73 (519.00/635.00)*100 M: 79.68 (2749.00/3450.00)*100	100%	3

4	Administración de los programas de Empleo. - Programas de Servicios Sociales	Administración de los programas de Empleo. - Programas de Servicios Sociales	Porcentaje de beneficiarios(as) del Programa Servicios Sociales que logran ser empleados(as) (colocados laboralmente), respecto del total de beneficiarios(as) que ingresan al Programa en el año t.	(Número de beneficiarios(as) del programa Servicios Sociales empleados(as) (colocados laboralmente) al término de la ejecución del programa en el año t/Número de beneficiarios(as) que ingresan al Programa Servicios Sociales en el año t)*100	%	H: 56.32 (352.00/625.00)*100 M: 39.14 (375.00/958.00)*100	H: 0.00 M: 0.00	H: 58.43 (641.00/1097.00)*100	H: 40.00 (540.00/1350.00)*100	100%	4			
												45.93	58.43	40.00
												(727.00/1583.00)*100	0.00	(641.00/1097.00)*100

Notas

1. El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.

2. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

5	Administración de los programas de Empleo. - Programa Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	Porcentaje de beneficiarios(as) del programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a Pueblos Originarios, respecto del total de beneficiarios(as) del programa en el año t.	(Número de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a pueblos originarios en el año t/Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales en el año t)*100	%	H:	H:	H:	H:	100%	5
					M:	M:	M:	M:		
					61.08 (102.00/167.00)*100	0.00	58.09 (79.00/136.00)*100	51.85 (70.00/135.00)*100		
					77.78 (7.00/9.00)*100	0.00	50.00 (7.00/14.00)*100	71.43 (5.00/7.00)*100		
					60.13 (95.00/158.00)*100	0.00	59.02 (72.00/122.00)*100	50.78 (65.00/128.00)*100		
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:							

Porcentaje de Logro del Servicio 2	100
------------------------------------	-----

- Se entiende por trabajadoras (es) inscritas a aquellos participantes matriculados en los cursos de formación sindical que cuentan con al menos un 50% de asistencia.
Se entiende por trabajadoras (es) formados a aquellos participantes inscritos en los cursos de formación sindical que aprueban el curso, que al término de éste reciben certificado y que además cumplen con los requisitos de asistencia exigidos por cada Unidad formadora.
- Los proyectos de Diálogo Social corresponden a una instancia de mesa de diálogo social entre empleadores y trabajadores.
Se entenderá como acuerdo a la conclusión que llega cada una de estas instancias de diálogo.
- Se considera como Programas de Fomento a la Empleabilidad a los siguientes programas de ProEmpleo: Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario, el Programa de Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario, el Programa Servicios Sociales línea regular y el Programa Mejora a la Empleabilidad de Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales.
- Para la medición del indicador se considerará el programa Servicios Sociales en su línea Regular. La medición del indicador se realizará hasta el 31 de noviembre de año t, debido a que se requieren al menos 30 días para que el Ejecutor envíe la información, y ésta sea analizada en ProEmpleo de la Subsecretaría del Trabajo. Las inserciones exitosas se miden por los beneficiarios colocados en el tipo de empleos comprometidos, según el convenio suscrito.
- La medición del indicador se realizará hasta el 30 de noviembre de año t, debido a que se requieren al menos 30 días para que el Ejecutor envíe la información, y ésta sea analizada en ProEmpleo de la Subsecretaría del Trabajo.

Notas

- El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida, si el indicador es ascendente. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%.
- El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Anexo 5: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2015

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2015

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	SUBSECRETARIA DEL TRABAJO	CAPITULO	01

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderador asignado	Ponderador obtenido	Cumple Objetivos de Gestión Sistema
			Étapas de Desarrollo o Estados de Avance				
			I				
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100.00%	100.00%	☐
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00	

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (Cumplimiento Metas)

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2015	% Cumplimiento indicador informado por el Servicio	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio	Efectivo 2015 (evaluación final)	% Cumplimiento final indicador Incentivo (evaluación final)	Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final)
Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.	15.00	80,00	101.10	15.00	80.88	101.10	15.00
Porcentaje de beneficiarios(as) del programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales que pertenecen a Pueblos Originarios, respecto del total de beneficiarios(as) del programa en el año t.	10.00	51,85	112.03	10.00	58.09	112.03	10.00
Porcentaje de beneficiarios(as) del Programa Servicios Sociales	15.00	40,00	146.08	15.00	58.43	146.08	15.00

que logran ser empleados(as) (colocados laboralmente), respecto del total de beneficiarios(as) que ingresan al Programa en el año t.							
Porcentaje de trabajadoras y trabajadores formados por Escuela de Formación Sindical respecto del total de trabajadoras y trabajadores inscritos en el año t.	10.00	76	117.11	10.00	89.00	117.11	10.00
Porcentaje de instancias de diálogo social que logran establecer acuerdos y/o conclusiones respecto el total de instancias ejecutadas.	10.00	88	113.64	10.00	100.00	113.64	10.00
Total:	60.00			60.00			60.00

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

Indicador	Efectivo 2015 (Informado por el Servicio)	Efectivo 2015 (evaluación final)	Cumplimiento Requisitos Técnicos
Porcentaje de compromisos del Plan de Seguimiento de Auditorías implementados en el año t	84	84.00	Si
Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001 en el año t	32	32.00	Si
Porcentaje de iniciativas para la descentralización del Plan de Descentralización implementadas en el año t	100	100.00	Si
Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t	7	7.00	Si
Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	100.00	Si
Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t	1,96	1.96	Si
Tasa de siniestralidad por incapacidades temporales en el año t	17,66	17.66	Si
Porcentaje de trámites digitalizados respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año 2014	16,67	16.67	Si
Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	100	100.00	Si
Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t	96	96.00	Si

Resumen Cumplimiento Objetivo 2

Total Indicadores comprometidos:	10
Total Indicadores cumplidos:	10
% cumplimiento Objetivo 2:	100.00 %
% ponderación asignada:	30.00 %
% ponderación obtenida:	30.00 %

Nota: El grado de cumplimiento del Objetivo 2 corresponde al porcentaje de indicadores cumplidos respecto del total de indicadores transversales comprometidos, multiplicado por la ponderación asignada del Objetivo 2. Se entiende por cumplido cada indicador si está correctamente medido, informado a la red de expertos respectiva y DIPRES y publicado. Por lo tanto, el cumplimiento para cada uno de los indicadores toma valores de 0% o 100%.

OBJETIVO DE GESTIÓN N°3 - INDICADORES TRANSVERSALES (Cumplimiento Metas)

Indicador	Ponderación Formulario Incentivo	Meta 2015	% Cumplimiento indicador informado por el Servicio	Ponderación obtenida Formulario Incentivo, informado por el Servicio	Efectivo 2015 (evaluación final)	% Cumplimiento final indicador Incentivo (evaluación final)	Ponderación obtenida Formulario Incentivo (evaluación final)
Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t	10.00	90	106.67	10.00	96.00	106.67	10.00
Total:	10.00			10.00			10.00

Estado Apicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	REVISADO COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	18-03-2016 10:23

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar, año 2016 (\$)	Promedio de pago anual por persona (\$)	% de monto total respecto a Subt. 21
156	166.447.195	1.066.969	4,10%

Anexo 6: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁵⁰	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁵¹	Incremento por Desempeño Colectivo ⁵²
1.- Gabinete Subsecretario	20	8	90%	8%
2.- División de Administración y Finanzas	10	8	100%	8%
3.- Administración, Of. De Partes, Biblioteca y Archivos	12	8	100%	8%
4.- Departamento de Gestión de Personas	10	10	100%	8%
5.- División Jurídica	11	8	100%	8%
6.- T.I y Central Telefónica	10	8	100%	8%
7.- Gabinete Ministerial	13	5	100%	8%
8.- Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	9	8	100%	8%
9.- Auditoría Ministerial	4	6	100%	8%
10.- Gestión Regional Norte	17	6	100%	8%
11.- Gestión Regional Centro	17	6	100%	8%
12.- Gestión Regional Sur	16	6	100%	8%
13.- Prensa y Comunicaciones	6	5	100%	8%

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar, año 2016 (\$)	Promedio de pago anual por persona (\$)	% de monto total respecto a Subt. 21
149	149.436.538	1.002.930	3,68%

50 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

51 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

52 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Anexo 7: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2015.

- Género

N°	Iniciativa Comprometida	Resultado Compromiso	Brecha, Barrera o Inequidad a la que se vincula
1	Porcentaje de Proyectos de Formación Sindical "Escuela de Formación Sindical Nuevos Líderes" y "Escuela de Formación Sindical Formación Continua" que incluyen Equidad de Género	Implementada: Se incorporó el módulo "Equidad de Género" en nuestras 48 Escuelas de Formación Sindical ejecutadas durante el año 2015, cuyo objetivo fue instalar en los alumnos de las escuelas, conceptos básicos y generales acerca de la equidad de género, especialmente en el mundo del trabajo y en las relaciones sindicales. Por lo anterior, se cumplió la meta del 100% definida.	Antecedente: La ENCLA 2011 muestra que la distribución por sexo de los dirigentes sindicales en cargos directivos es de un 77,8% de hombres versus un 22,2% de mujeres, sin mostrar diferencias significativas entre los distintos tamaños de empresa (pequeña, mediana o gran empresa). Brecha: Existe una diferencia de 55,4 puntos porcentuales entre la participación de hombres en cargos directivos sindicales y la participación de las mujeres.
2	Proyectos de "Diálogo Social" que incluyen Equidad de Género	Implementada: Este indicador, tiene por objetivo, poner el tema de equidad de género en las mesas de diálogo realizadas por los ejecutores, y así, incluirlo en los temas a discutir en las negociaciones entre empleados y empleadores. El año 2015, se incorporó la temática de género en las 24 Mesas de Diálogo ejecutadas, cumpliendo la meta de 100% establecida.	Inequidad: Baja participación de la mujer en la toma de decisiones sindicales.
3	Porcentaje de Beneficiarias que reciben capacitación y son insertadas laboralmente del Programa Servicios Sociales Línea Regular - de proyectos cerrados el año 2015.	Implementada: La medición de este indicador, busca aumentar la cobertura de las beneficiarias que son insertadas, luego de haber recibido capacitación e intermediación laboral. El año 2015 un 62,18% fueron insertadas (296 de 476), superando la meta de 40% definida.	Barrera: En el caso de las mujeres, un elevado porcentaje no trabaja y/o no se capacita por razones familiares permanentes (cuidado de niños/as y ancianos/as), lo que se puede disminuir con políticas públicas apropiadas. (Fuente: INE)
4	Incluir enfoque de género en la Política de Erradicación de Trabajo Infantil y estrategia 2015-2025	Implementada: Es importante señalar que este producto estratégico acaba de iniciar su ejecución el año 2015. La Política de Erradicación de Trabajo Infantil y Estrategia 2015-2025, incorpora enfoque de género en su desarrollo y análisis.	Inequidad: Años de escolaridad en adolescentes es mayor en hombres que en mujeres, así como la intensidad de participación en labores domésticas es mayor en niñas que en niños, aspecto que se mantiene en la adolescencia.
5	Levantamiento de antecedentes de participación femenina en capacitación y futura inserción laboral en programa "Servicios Sociales", línea Ingreso Ético Familiar y ChileSolidario.	Implementada: Esta actividad se realizó el año 2015, y permitió comprometer un indicador para el Plan de Género 2016 de la SUBTRAB, que medirá la inserción laboral de las mujeres en el programa Servicios Sociales. Lo que busca este programa, es aumentar la cobertura de los beneficiarios y beneficiarias insertados, luego de haber recibido capacitación e intermediación laboral.	Barrera: En el caso de las mujeres, un elevado porcentaje no trabaja y/o no se capacita por razones familiares permanentes (cuidado de niños/as y ancianos/as), lo que se puede disminuir con políticas públicas apropiadas. (Fuente: INE)

N°	Iniciativa Comprometida	Resultado Compromiso	Brecha, Barrera o Inequidad a la que se vincula
6	2 escuelas de formación Sindical, una para la línea de "Formación de Nuevos Líderes" y otra para la línea de "Formación Continua".	Implementada: Se realizaron 6 Escuelas de Formación Sindical, es decir, 4 Escuelas más de las inicialmente comprometidas. Esto porque las autoridades, junto con la asesoría de la Unidad de Diálogo Social, determinaron que era importante empoderar a las mujeres en un ambiente donde puedan desarrollar sus habilidades blandas y de liderazgo. Se espera que en la próxima ENCLA, se pueda observar mayor participación de las mujeres en cargos directivos sindicales.	Antecedente: La ENCLA 2011 muestra que la distribución por sexo de los dirigentes sindicales en cargos directivos es de un 77,8% de hombres versus un 22,2% de mujeres, sin mostrar diferencias significativas entre los distintos tamaños de empresa (pequeña, mediana o gran empresa). Brecha: Existe una diferencia de 55,4 puntos porcentuales entre la participación de hombres en cargos directivos sindicales y la participación de las mujeres.
7	Incorporar en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.	Implementada: Se sostuvieron reuniones con los Productos Estratégicos, donde se obtuvo de cada uno de ellos un autodiagnóstico acerca de los sistemas de información existentes, las estadísticas de género disponibles y aspectos a mejorar para el próximo periodo.	Iniciativa transversal, emitida desde SERNAM
8	Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda.	Implementada: En las mismas reuniones mencionadas anteriormente, se trabajó en la revisión de los indicadores existentes, y en la elaboración de nuevos indicadores que complementen los análisis actuales. Estos nuevos indicadores comenzarán a medirse a contar del año 2016.	Iniciativa transversal, emitida desde SERNAM
9	Capacitar a personas de áreas estratégicas de la Subsecretaría, en temática de equidad de género.	Implementada: En la Subsecretaría del Trabajo, se realizaron 2 cursos en temática de equidad de género, dirigidos a áreas estratégicas del Servicio. Así, el servicio puede ir avanzando en profundizar los análisis en materia de género, y así elaborar Planes de Trabajo cada vez más efectivos y desafiantes.	Brecha: Se requiere capacitar en materias de género, ya que aún es un área en la que hay pocas personas involucradas profesionalmente.
Total de Iniciativas comprometidas		9	
Total de Iniciativas Implementadas		9	
Resultado de Cumplimiento de Iniciativas de Género		100%	

- Descentralización / Desconcentración

N°	INICIATIVA COMPROMETIDA	RESULTADO COMPROMISO	EVALUACION INICIATIVA
1	<p>Gasto Mensual/Anual 2015 de los Programas de la Subsecretaría del Trabajo informados en plataforma ChileIndica.</p>	<p>Implementada. Se han cargado en ChileIndica todas las transferencias del año 2015, por lo que la iniciativa se considera cumplida.</p>	<p>Dado que los programas de la Subsecretaría del Trabajo funcionan en base a licitaciones, emergencias del país, desempleo o lineamientos de ejecutores externos, es complejo definir la localización regional de los programas antes de su ejecución, lo que representa una dificultad al momento de establecer el PROPIR de cada región.</p> <p>Adicionalmente, los ejecutores de los programas deben cumplir un determinado conjunto de hitos para que se les realice la transferencia de recursos. Sin el cumplimiento de dichos hitos, la SUBTRAB no puede realizar la transferencia, lo que puede representar un inconveniente a final de año.</p> <p>En aquellos meses donde salen transferencias de monto 0, es debido a que no se realizaron transferencias.</p>
2	<p>Informar ARI 2016/PROPIR inicial 2015 de la Subsecretaría del Trabajo a través de plataforma ChileIndica.</p>	<p>Implementada. Tanto el ARI 2016 como el PROPIR inicial del año 2015 fueron reportados en la plataforma ChileIndica para las 15 regiones del país.</p>	<p>Dado que los programas de la Subsecretaría del Trabajo funcionan en base a licitaciones, emergencias del país, desempleo o lineamientos de ejecutores externos, es complejo definir la localización regional de los programas antes de su ejecución, lo que representa una dificultad al momento de establecer el ARI y PROPIR inicial de cada región.</p> <p>Para realizar las estimaciones regionales, se utilizaron datos históricos de años anteriores y las proyecciones de cada Programa, junto con los montos de la Ley de Presupuestos del año 2015 de la SUBTRAB.</p>

Anexo 8a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional

Boletín 10476-13

Descripción: Permite ceder días de feriado anual o permiso legal a un padre o madre de un hijo o hija que padezca de una enfermedad grave, discapacidad o accidente.

Objetivo: Facilitar el cuidado y la disponibilidad de atención de trabajadores y trabajadoras que sean padre o madre, en razón de enfermedad grave, discapacidad o un accidente.

Fecha de ingreso: 22-Dic-2015

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10458-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en relación con la indemnización por años de servicio en caso de muerte del trabajador.

Objetivo: Considerar como herencia el monto de la indemnización por años de servicio, en caso de que la causa del termino de contrato sea la muerte del trabajador.

Fecha de ingreso: 17-Dic-2015

Estado de Tramitación: En tramitación

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10447-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para crear el contrato especial del trabajador menor de 25 años.

Objetivo: El objetivo principal es lograr una mayor inserción de los jóvenes al mundo laboral, eliminando muchas de las trabas que la propia legislación vigente contempla (por ejemplo, pérdida de su condición de carga familiar del sostenedor.

Fecha de ingreso: 15-Dic-2015.

Estado de Tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10437-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para permitir extender la indemnización por años de servicio a herederos del trabajador fallecido.

Objetivo: Incorporar a los beneficios que el grupo familiar puede llegar a obtener por la causal de fallecimiento del trabajador la indemnización por años de servicios que le hubiere correspondido de haber sido finiquitada la relación por necesidades de la empresa.

Fecha de ingreso: 09-Dic-2015

Estado de Tramitación: En tramitación

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10500-13

Descripción: Modifica la Ley N° 20.773 para posibilitar la ampliación del plazo de postulación a los beneficios que otorga.

Objetivo: Facultar al Presidente de la República, para que por la vía reglamentaria, amplíe el plazo para que el Ministerio del Trabajo pueda entregar el beneficio establecido en la Ley N° 20.773 a los

trabajadores portuarios que ya habiendo entregado sus antecedentes, quedarían sin poder acceder al pago por las horas efectivamente trabajadas mientras debieron estar en su horario de colación, por remitir la documentación requerida fuera de plazo.

Fecha de ingreso: 25-Nov-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores portuarios acogidos al beneficio de la Ley N°20.773.

Boletín 10359-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo respecto de la regla referida a la nacionalidad de los trabajadores, para excluir de su ámbito de aplicación al personal técnico especialista.

Objetivo: 22-Oct-2015

Fecha de ingreso: Permitir que, sin perjuicio de tener como prioridad el contratar a chilenos, ante falta de personal, se pueda realizar la contratación de extranjeros técnicos.

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores extranjeros dependientes regidos por el Código del Trabajo, bajo la excepción que explicita.

Boletín 10329-13

Descripción: Faculta la entrega de propinas en establecimientos de comercio.

Objetivo: 07-Oct-2015

Fecha de ingreso: Permitir la entrega de propina por medio electrónicos de pago.

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores que se desempeñen en establecimientos que atiendan público a través de garzones, conforme lo señala el Código del Trabajo.

Boletín 10299-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para extender permiso laboral en favor del trabajador a cargo de un adulto mayor que sufre enfermedad grave.

Objetivo: Dar facilidades a quienes tienen el cuidados de mayores de edad, de modo de poder ausentarse de sus trabajos y cumplir con las tareas de cuidado y protección en los casos que se requieran.

Fecha de ingreso: 09-Sep-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10266-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para incorporar a las y los modelos de pasarela y publicitarias en el estatuto contractual de los trabajadores de artes y espectáculos

Objetivo: Incorporar a las modelos bajo el concepto de artistas, a quienes se desempeñan en este ámbito y cuyos derechos se ven frecuentemente vulnerados, debido a precarias relaciones laborales.

Fecha de ingreso: 19-Ago-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadoras que se desempeñan como modelos de pasarela y publicitarias.

Boletín 10235-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia de permiso por enfermedad grave del hijo menor de edad.

Objetivo: Promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y, además, facilitar el acompañamiento en caso de enfermedad grave.

Fecha de ingreso: 06-Ago-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10142-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para determinar la forma de distribución y pago de propinas correspondientes a trabajadores que realizan atención de público, en los establecimientos que señala.

Objetivo: Unificar criterios, estableciendo normas claras que permitan que las propinas sean para los trabajadores, no para los empleadores y que la distribución de estas quede bajo la decisión de la organización de los trabajadores.

Fecha de ingreso: 18-Jun-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores que se desempeñen en establecimientos que atiendan público a través de garzones, conforme lo señala el Código del Trabajo.

Boletín 10067-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo extendiendo al padre el fuero laboral de la madre trabajadora.

Objetivo: Protección de la maternidad, de la paternidad consagrada en el cumplimiento de igualdad de oportunidades y resguardo de los derechos tanto del hombre como de la mujer.

Fecha de ingreso: 20-May-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10020-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para otorgar un fuero laboral a los trabajadores que padecen de cáncer.

Objetivo: Establecer un fuero laboral en beneficio de los trabajadores diagnosticados con cáncer o alguno de sus hijos, de tal manera que no puedan ser desvinculados de su empresa mientras dure el tratamiento de la enfermedad.

Fecha de ingreso: 05-May-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 10004-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para otorgar permiso y fuero al trabajador en caso de fallecimiento de los parientes que indica, y de estados de catástrofe o de emergencia.

Objetivo: Proteger laboralmente, tanto a las personas afectadas por los desastres que se producen seguidamente en Chile como a los familiares directos y parientes más cercanos para que puedan concurrir en ayuda de las personas afectadas.

Fecha de ingreso: 16-Abr-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 9969-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia de procedencia del derecho a sala cuna.

Objetivo: Perfeccionar la norma del artículo 203 del Código del Trabajo, dejando claridad respecto de los casos en que procede el derecho a sala cuna.

Fecha de ingreso: 02-Abr-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 9881-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo y la Ley de Tránsito, en lo referente a las condiciones laborales de los auxiliares de los buses interurbanos.

Objetivo: Procurar que auxiliares cuenten con un lugar adecuado para su descanso.

Fecha de ingreso: 27-Ene-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores que se desempeñen como auxiliares de buses interurbanos.

Boletín 9886-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de establecer un procedimiento previo al que debe someterse el empleador en caso de despidos colectivos.

Objetivo: Entregar una mayor protección a los trabajadores que se ven expuestos a estas prácticas (despidos colectivos) y ven precarizada su situación laboral.

Fecha de ingreso: 26-Ene-2015.

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Boletín 9869-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para otorgar descanso dominical a los trabajadores del comercio y a los que desarrollan otras actividades exceptuadas de este derecho.

Objetivo: Solucionar las demandas de los actores involucrados, respecto al descanso dominical.

Fecha de ingreso: 20-Ene-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores de comercio.

Boletín 9844-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, sancionando el no pago oportuno del finiquito de contrato de trabajo.

Objetivo: Establecer la obligación del empleador de pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha en que efectivamente se pusiere el pago a disposición del trabajador.

Fecha de ingreso: 07-Ene-2015

Estado de Tramitación: En Tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

Anexo 8b: Leyes Promulgadas durante 2015

N° Ley: 20.821

Fecha: 18-Abr-15

Materia: Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la participación de los menores en espectáculos públicos.

N° Ley: 20.823

Fecha: 07-Abr-15

Materia: Modifica Código del Trabajo en Materia de Jornada Laboral.

N° Ley: 20.828

Fecha: 18-Abr-15

Materia: Prohíbe contabilizar el día feriado irrenunciable dentro de la planificación horaria mensual que determina el sistema de Turnos de los trabajadores del comercio.

Anexo 9: Premios o Reconocimientos Institucionales

La Subsecretaría del Trabajo no recibió premios o reconocimientos institucionales en el año 2015.