

# BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2016

MINISTERIO DEL TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Marzo 2017  
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 2016 .....	7
4.	Desafíos para el año 2017 .....	17
5.	Anexos .....	22
	Anexo 1: Identificación de la Institución .....	23
	a) Definiciones Estratégicas .....	23
	b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	24
	c) Principales Autoridades .....	26
	Anexo 2: Recursos Humanos .....	27
	Anexo 3: Recursos Financieros .....	37
	Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016 .....	46
	Anexo 5: Compromisos de Gobierno .....	49
	Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016.....	50
	Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.....	53
	Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.....	54
	Anexo 9: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016. ....	58
	Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional.....	59
	Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2016 .....	66
	Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales.....	67

# 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 7.977 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 2016 fue de M\$7.184.324.839, y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

- 1) Beneficiar a un total de 27.516 personas, mediante los programas de "Inversión en la Comunidad (empleos de emergencia)" y "Fomento a la empleabilidad".
- 2) Fiscalizar 48.585 empresas, de las cuales el 65.30% corresponden a empresas no fiscalizadas anteriormente.
- 3) Capacitar a 96.925 jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, abarcando su oferta en la totalidad de las regiones del país.
- 4) Asistir económicamente a 171.693 familias, mediante el otorgamiento de créditos pignoratícios, alcanzando una cifra total de M\$ 34.469.763.
- 5) Responder más de 30 millones de consultas, en materia previsional y de beneficios sociales, a través de diversos canales de atención dispuestos a lo largo del país.
- 6) Entregar un total de M\$ 45.852.287.- 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.
- 7) Cautelar el correcto funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, mediante la ejecución de 207 fiscalizaciones a los organismos relacionados (AFPs, AFC e IPS).
- 8) Elaborar las nóminas de beneficiarios del Aporte Familiar Permanente, que permitió entregar oportunamente el denominado "Bono marzo", pagando un total de 3.009.265 aportes, equivalentes a M\$129.525.000.
- 9) Se promulgó la Ley N° 20.970, que establece un reajuste extraordinario de un 10% al monto de la Pensión Básica Solidaria de Vejez. El reajuste a la Pensión Básica Solidaria de Vejez es automático, por ser del mismo monto se reajustará la Pensión Básica Solidaria de Invalidez. Asimismo, se recalcularán y

aumentarán los Aportes Previsionales Solidarios de acuerdo a la forma de cálculo establecido en la Ley N° 20.255.

- 10) Se comenzó la ejecución del "Proyecto de mejora integral de los procesos de atención ciudadana", aprobado técnicamente por el Comité de Modernización del Ministerio de Hacienda y co-financiado con recursos del Banco Interamericano del Desarrollo BID, con el objetivo de perfeccionar la accesibilidad, eficiencia y oportunidad de los procesos de atención ciudadana.
- 11) Prestar atención mediante operativa geriátrica y oftalmológica, en coordinación con otros organismos públicos en distintas regiones del país, a través de los 4 establecimientos con los que cuenta CAPREDENA en su Red de Salud abierta a la comunidad.
- 12) Incrementar los recursos para el financiamiento de las prestaciones de salud que entrega DIPRECA, alcanzando las 7.121.951 atenciones por un monto total de M\$ 88.432.000.-

## Subsecretaría del Trabajo

Los logros más relevantes en el año 2016 de la Subsecretaría del Trabajo fueron:

- a) Benefició a 27.516 personas, a través de sus programas "Inversión en la comunidad" y "Fomento a la empleabilidad", con una inversión presupuestaria de M\$ 82.474.421.-
- b) Capacitó a 1.671 dirigentes/as y trabajadores/as, en sus 62 escuelas desarrolladas en el contexto del programa "Escuela de Formación Sindical" en todas las regiones del país. Cabe destacar la alta participación femenina, con un 58% de mujeres inscritas.
- c) Se firmó la modificación del Decreto N°50, que define el listado de los trabajos que por su naturaleza y/o condición, se considera peligroso, por lo que establece aquellas actividades que los jóvenes entre 15 y 17 años no pueden realizar bajo ninguna circunstancia. La modificación de este Decreto se realizó de manera tripartita (Empleadores/as, Trabajadores/as y Gobierno) y contó con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- d) El año 2016 los Centros de Evaluación y Certificación evaluaron a 10.579 personas, con lo cual se alcanzó una cifra total de 88.502 personas evaluadas a la fecha, de las que un 90% han obtenido su certificación.
- e) ChileValora fue destacada por la ONU como un ejemplo de diálogo social tripartita, durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible realizada en la ciudad de Nueva York.
- f) Se implementó la "Política de atención a migrantes", elaborada por ChileValora y SENCE, lo que permitirá atender de manera preferente a dicha población en el país.

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 2016, en cumplimiento de su misión institucional y del mandato emanado del programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet.

  
ALEJANDRA KRAUSS VALLE

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 2016, contó con 3 productos estratégicos. El primero de ellos corresponde a la “coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical”, más conocido como Diálogo Social, consiste en acciones de fortalecimiento de relaciones sindicales, ya sea mediante la preparación y capacitación de líderes sindicales, como en proyectos donde se generen espacios de diálogo social entre empleadores y trabajadores. Lo anterior se traduce en dos programas que se ejecutan dentro de Diálogo Social: Escuela de Formación Sindical y Mesas de Diálogo Social.

El segundo producto estratégico consiste en administrar “políticas y programas de empleo y empleabilidad”, labor realizada a través de ProEmpleo por medio de sus dos líneas, Empleos de Emergencia y Fomento a la Empleabilidad. Su objetivo es 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.

Finalmente, el tercer producto estratégico se refiere a la “elaboración de la Política de Erradicación de Trabajo infantil”, cuyo objetivo es que Chile sea el primer país de América Latina en erradicar el trabajo infantil, rompiendo el círculo vicioso de la pobreza, e incorporando la temática del trabajo infantil en programas y proyectos sociales.

El presupuesto total de la Subsecretaría del Trabajo para el año 2016 fue de M\$97.439.961. En dicho presupuesto, se incluye el Programa 01 (Subsecretaría del Trabajo), con un presupuesto de M\$11.010.578, y el Programa 03 (ProEmpleo), cuyo presupuesto fue de M\$86.429.383.

El Programa 01 incluye M\$1.657.087 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/as 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/as no se consideran parte de la dotación efectiva de esta Subsecretaría.

Con respecto a la dotación efectiva, a diciembre del año 2016, es de 152 funcionarios/as (26 de planta y 126 a contrata). A ellos se suman 86 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 238 personas. Dentro de este personal se incluye a los funcionarios/as 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 2016 de los *productos estratégicos* de la Subsecretaría del Trabajo:

i.- **Diálogo Social:** En el programa de Mesas de Diálogo Social, se desarrollaron 27 Proyectos, que beneficiaron a 89 organizaciones (sindicatos y/o empresas). Respecto al programa Escuela de Formación Sindical, se desarrollaron 62 escuelas, en sus tres líneas de acción: Formación Continua, Nuevos Líderes y Nuevos Líderes Mujeres, lo que permitió contar con 1.671 dirigentes/as egresados/as. Cabe destacar que la cifra anterior corresponde al mayor número de trabajadores/as formados/as por el programa desde su origen.

ii.- **ProEmpleo:** En el año 2016, ProEmpleo benefició a 27.516 personas, de las cuales 23.152 (85,5%) corresponden a la línea Empleos de Emergencia (programa "Inversión en la Comunidad"), mientras que 4.364 (14,5%) corresponden a la línea "Fomento a la Empleabilidad" (con sus 4 programas).

iii.- **Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del adolescente trabajador:** Uno de los avances significativos alcanzados el año 2016, es la firma de la modificación del Decreto Nro. 50 (define el listado de los trabajos que por su naturaleza y/o condición, los jóvenes entre 15 y 17 años no pueden realizar bajo ninguna circunstancia) por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss y S.E. la Presidenta de la República, Michelle Bachelet. La modificación de este Decreto se realizó de manera tripartita (Empleadores/as, Trabajadores/as y Gobierno) y contó con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los resultados de la gestión de la Subsecretaría del Trabajo del año 2016 se encuentran detallados en el Capítulo N°3 de este documento.

A continuación se indican los principales Desafíos para el año 2017 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, uno de los mayores retos corresponde a la constitución del Consejo Superior Laboral y la creación y administración del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, ambas instancias creadas por la Ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales. A la fecha ya se encuentra vigente el Reglamento del Consejo, aprobado por el Decreto N°6 del 25 de enero del 2017. En cuanto al Programa de Diálogo Social, se pondrá especial énfasis en la implementación de nuevas líneas de acción, mejoras tecnológicas y plataformas de apoyo a la gestión. En las Escuelas de Formación Sindical, se estudiará ampliar el grupo objetivo de beneficiarios/as para incluir a jóvenes y migrantes, entre otros.
- Por otra parte, ProEmpleo busca refinar su gestión administrativa, mediante mejoras en procesos de control e informáticos.
- Respecto a Trabajo Infantil, durante el 2017 se implementará la segunda etapa de los Planes Operativos Regionales.

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 2016.



FRANCISCO JAVIER DÍAZ VERDUGO  
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

### **3. Resultados de la Gestión año 2016**

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

Durante el año 2016, la Subsecretaría del Trabajo llevó adelante una robusta agenda legislativa, resaltando en ella la tramitación y aprobación de la "Ley N° 20.940 que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales", siendo promulgada con fecha 29 de agosto de 2016, como Ley N°20.940, y publicada en el Diario Oficial con fecha 08 de septiembre de 2016. Su objetivo principal es que el desarrollo del país se base en relaciones laborales modernas, justas y equilibradas, combinando objetivos de equidad y productividad, y mejorar los derechos colectivos de los/as trabajadores/as, ampliando la calidad de la negociación colectiva y fortaleciendo así el Diálogo Social. Este es el cumplimiento de uno de los mayores compromisos adquiridos por S.E. la Presidenta de la República, y parte importante de la gestión del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sobre su entrada en vigencia, cabe destacar que conforme lo establecido en su artículo primero transitorio, comenzará a regir el día primero del séptimo mes posterior a su publicación; así, a partir del 1 de abril de 2017, en todos los procesos laborales, principalmente lo ligado a procedimientos de Negociación Colectiva, imperará las modificaciones establecidas. En línea con lo anterior, se ha realizado un trabajo en conjunto con la Dirección del Trabajo, organismo encargado de interpretar la ley laboral y fiscalizar su fiel cumplimiento, la cual, a diciembre de 2016, ha emitido 5 dictámenes sobre el sentido y alcance de los articulados sobre vigencia de la norma, calificación de servicios mínimos, reglas y procedimientos de negociación colectiva, derecho a la información y pactos sobre condiciones especiales de trabajo. A esto, se deben sumar 5 dictámenes emitidos entre los meses de enero y marzo de 2017 (huelga, sindicato interempresa, prácticas antisindicales, grupos negociadores), la circular N°110 de noviembre de 2016, sobre acta de acuerdo de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, y la Orden de Servicio N°1 sobre procedimiento administrativo de calificación de esos servicios y equipos.

Actualmente, la Subsecretaría del Trabajo se encuentra en gestiones y procesos pertinentes a fin de dar plena certeza a trabajadores/as y empleadores/as sobre el nuevo marco legal, además de dar oportuna respuesta a sus inquietudes.

Sobre la difusión de los cambios que introduce esta legislación podemos agregar que:

- Se han realizado más de 30 charlas masivas y encuentros realizados por profesionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con 2.300 asistentes.
- A través de las Escuelas de Formación Sindical, del Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría, se han capacitado 1.747 dirigentes/as a lo largo de todo Chile.
- Nuestros Secretarios Ministeriales del Trabajo y Previsión Social, han realizado 160 encuentros y reuniones con dirigentes/as sindicales, empresarios/as y la comunidad, alcanzando una cobertura de más de 2.000 asistentes a lo largo de todas las regiones.

Por otro lado, el año 2014 se publicó la ley N°20.761 que extiende al padre el derecho de alimentar a su hijo y perfecciona las normas sobre protección de la maternidad y que modifica el Código del Trabajo en su artículo 207, perfeccionando el ejercicio del derecho a sala cuna y de alimentar a hijos menores de dos años. En el caso de los funcionarios públicos la ley N°20.891, publicada en 2016, perfeccionó el permiso de postnatal parental y el ejercicio de derecho a sala cuna, específicamente la

norma establece que durante el periodo del permiso de postnatal parental de las funcionarias públicas, se les pague la remuneración de la misma forma y monto que durante el descanso postnatal. A su vez, en el caso en que ambos padres sean funcionarios públicos, habilita el derecho a cuidado infantil por cualquiera de ellos.

Se modificó también el Código Laboral, en materia de jornada laboral, descanso y propinas para los/as trabajadores/as del rubro del Turismo (hotelería, casinos de juego, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares y de los operadores de turismo en general) con la publicación de la ley N° 20.918. Lo anterior implica normas sobre horarios de trabajo y tiempo de descanso acordes al dinamismo del sector y con la intención de promover su desarrollo, pero siempre vigilando por la salud y los derechos de los/as trabajadores/as. Así, se permiten pactos sobre interrupción de jornada, se establece el inicio de descanso con un mínimo de 33 horas continuas, se consagra la entrega integra de las sumas por concepto de propinas, entre otras materias.

También se destaca la Ley Corta de Puertos, que a pesar de ser dictada en el año 2014, dio origen al procedimiento de entrega de un beneficio monetario para trabajadores/as portuarios, el que tomó gran parte del año 2015 y 2016. A la fecha, se ha entregado un total de 13.137 beneficios entregados, correspondiendo a un monto total de M\$24.310.180. A través del proceso de oficio resultaron 7.643 trabajadores/as portuarios beneficiados. A través del proceso de postulación, de un total de 7.250 recepcionadas, se han resuelto positivamente 5.494, un 76% del total. 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/as y dirigentes/as sindicales, levantando un proceso de trabajo coordinado con más de 100 sindicatos portuarios de todo el país, el que en la actualidad permite tener un mejor puente de conexión y comunicación con el mundo portuario.

En el pasado Balance de Gestión del año 2015, destacamos la Ley N° 20.829, que modifica el Seguro de Cesantía, resaltando su coordinación con la Bolsa Nacional de Empleo (BNE), sistema informático público que presta el servicio gratuito de intermediación laboral y de certificación de la búsqueda efectiva de empleo para acceder al Fondo de Cesantía Solidario. Dicho proceso culminó con el lanzamiento del sitio web [www.bne.cl](http://www.bne.cl) con fecha 11 de enero de 2017, ceremonia encabezada por la Presidenta de la Republica.

Cabe destacar que la BNE es un sistema de búsqueda que cuenta con un portal de carácter universal, que ofrece una conexión entre oferta y demanda de empleo automática a través de un sistema de eficiencia predictiva junto a herramientas como "SMS de aviso de coincidencia laboral", también actúa como plataforma de ofertas de capacitación y certificación de competencias laborales. Lo anterior bajo el estándar propio de un servicio del Gobierno de Chile gratuito, para chilenos y extranjeros, y con criterios inclusivos.

En materia de gestión, la Subsecretaría del Trabajo ha destacado por una activa política en materia laboral, resguardando los derechos de los/as trabajadores/as, preocupándose también del 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 la gestión.

Cabe destacar en este sentido tres compromisos presidenciales que fueron parte de las 56 medidas de los primeros 100 días de gobierno, donde a la Subsecretaría le correspondían coordinar 3 promesas que ya fueron alcanzadas, y actualmente continúan en ejecución. Por una parte el programa +Capaz



en sus dos líneas, mujer y jóvenes, ya mencionado y que fue puesto en práctica, y la Ley N° 20.760 (MultiRUT), actualmente vigente y objeto de fiscalización.

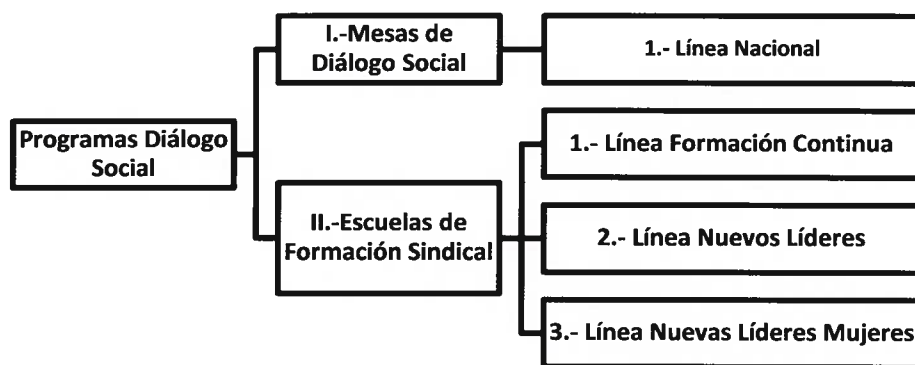
El programa de formación en oficios "+Capaz", desarrollado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, tuvo un sustantivo avance durante el año 2016. Sin contemplar los 30 mil cupos del Programa a través de los pilotos y los cursos con "estándar +Capaz", el total de participantes que han pasado por cursos de capacitación entre los años 2015 a la fecha es de 194.341. De acuerdo a la siguiente distribución por línea: 154.098 Línea Regular, 5.478 Línea Discapacidad y 34.765 Línea Mujer Emprendedora.

Otro de los compromisos adquiridos es la elaboración e ingreso a su tramitación parlamentaria del Proyecto de Ley Estatuto del Trabajador y Trabajadora Agrícola de Temporada. Aprobada la Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, como Subsecretaría retomamos el trabajo, constituyendo una Mesa Tripartita, a la cual asisten las principales organizaciones de trabajadores/as y empleadores/as del sector, para que, junto al Gobierno, se discuta y dialogue los contenidos del proyecto. Así, en diciembre de 2016 se constituyó esta Mesa y se puso como hoja de ruta tratar temas sobre derechos individuales, derechos colectivos y materias de seguridad y salud en el trabajo.

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

La Subsecretaría, en el año 2016, contó con 3 productos estratégicos: Diálogo Social, ProEmpleo y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador.

#### 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 la siguiente línea:

- i. 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 2016, se desarrollaron 27 Proyectos de Diálogo Social, que beneficiaron a 89 organizaciones (sindicatos y/o empresas) distribuidas en ocho regiones del país.

En términos de resultados, se ejecutaron diversos proyectos de sectores productivos de relevancia para el país, como lo son el sector agrícola, transporte, energía, comercio 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 2016 fue de un 99,1%, equivalente a M\$265.324.-

### **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: El objetivo es fortalecer la formación de calidad de los/as dirigentes/as 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: El objetivo es la formación y capacitación de nuevos/as líderes sindicales, con menos de 2 años de experiencia como dirigente/a sindical, y trabajadores/as interesados/as en participar en el mundo sindical, con el fin de lograr nuevos espacios de desarrollo, renovación en las dirigencias, y mayor representatividad.
- iii. Línea Cursos de Formación Sindical Nuevas Líderes Mujeres: El objetivo es la formación sindical con enfoque de género, y está dirigido a dirigentas sindicales con menos de 2 años en el cargo y/o trabajadoras que tengan interés en el ámbito sindical, con el fin de lograr nuevos espacios de desarrollo, renovación en las dirigencias, y mayor representatividad.

En el año 2016 se desarrollaron 62 Escuelas de Formación Sindical, en estas tres líneas de acción. Esto permitió contar con cobertura en todas las regiones del país, y con un total de 1.747 dirigentes/as y trabajadores/as inscritos/as, de los cuales 1.671 personas egresaron de los cursos, lo que equivale

a una tasa de egreso de 95,65%. La cifra anterior corresponde al mayor número de trabajadores/as formados por el programa desde su origen.

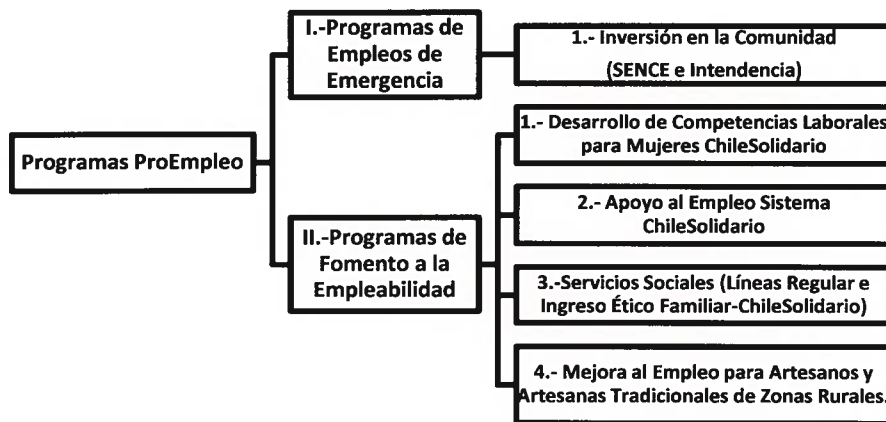
Es importante relevar la participación femenina en la formación sindical llevada a cabo el año 2016, la cual alcanzó la cifra de 1.017 beneficiarias inscritas, equivalente al 58,6% del total de participantes inscritos. De ellas, 979 egresaron del curso, equivalente a una tasa de egreso del 96,26%.

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 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 99,9%, equivalente a M\$1.112.479.

## II. PROEMPLEO



La ejecución presupuestaria de los programas de ProEmpleo en el año 2016 fue de un 96%, equivalente a M\$ 82.474.421.- 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 2016:

### 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 2016 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 2016, el programa Inversión en la Comunidad tuvo una ejecución de M\$ 77.530.905.-, alcanzando un 98% de ejecución, con una cobertura total de 23.152 beneficiarios/as a nivel nacional a diciembre de 2016.

## **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 12 regiones del país en el año 2016, las cuales fueron: Arica y Parinacota, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, L. Bernardo O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes.

Durante el 2016, la definición de oficios y regiones a desarrollar del programa, responden en gran medida a un análisis coordinado con actores territoriales, quienes forman parte de los Comité Técnico Nacional y Comité Técnico Regional (COTER), en donde se definen oficios respecto de la oferta y demanda de nichos o puestos laborales, ya sea en el área dependiente o independiente.

En el año 2016, el programa Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario tuvo una ejecución de M\$ 252.318.-, con una cobertura total de 756 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 2016: Coquimbo, Valparaíso, L. Bernardo O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

En el año 2016, el programa Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario tuvo una ejecución de M\$1.730.216, con una cobertura total de 1.799 beneficiarios/as, de los cuales 1.730 son mujeres, lo que corresponde al 96,16% de participantes 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 2016 se ejecutaron 12 proyectos, adjudicados en el primer llamado, con 11 ejecutores y una cobertura de 1.025 personas, de los cuales el 60,10% son mujeres. Cabe destacar que se adjudicó un proyecto para atender a personas migrantes, el que contó con una cobertura de 50 personas, las que se capacitaron en: Panadería y pastelería, y Ayudante de cocina. También se adjudicó un proyecto que atendió a 50 personas con discapacidad cognitiva. Ambos proyectos, van de la mano con los lineamientos del programa de Gobierno.

El presupuesto inicial asignado para esta línea para el año 2016 ascendió a M\$2.481.503. Sin embargo, mediante los decretos N°267 del 11 de marzo de 2016 y N°1399 del 24 de octubre de 2016, se efectúan modificaciones en dicho presupuesto, reduciéndose en M\$ 522.200, por lo que el presupuesto final para ejecución año 2016 correspondió a M\$1.959.303.

#### 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 o independiente en oficios asociados a la temática de apoyo y cuidados domiciliarios, atención de personas en situación de dependencia y/o discapacidad o la red de apoyo de las personas indicadas anteriormente

En el primer llamado del Programa Servicios Sociales Ministerio de Desarrollo Social – Subsecretaría del Trabajo 2016, se adjudicaron 12 proyectos, con 9 ejecutores, y contó con una cobertura adjudicada de 771 beneficiarios/as en 8 regiones del país.

Por su parte, para el segundo llamado de esta línea se adjudicaron 4 proyectos, con 4 ejecutores, y contó con una cobertura adjudicada de 80 beneficiarios/as, en 2 regiones del país.

Durante la ejecución 2016 han ingresado a esta línea del Programa 629 personas de las cuales 604 son mujeres lo que corresponde al 96% del total de participantes.

El presupuesto asignado a esta línea para el año 2016 ascendió a M\$ 2.222.411.

El presupuesto final del programa Servicios Sociales en el año 2016, en ambas líneas de ejecución, ascendió a M\$4.181.714.

### **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/as artesanos/as, por medio de la capacitación, las competencias de empleabilidad y técnicas del oficio de los/as artesanos/as que participan de este, y facilitar su posterior inserción al mercado de comercialización de su trabajo.



El proyecto ejecutó, durante el año 2016, un total de 16 diagnósticos en distintas zonas del país y grupos de artesanos/as, 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 155 artesanos/as (93% mujeres), con un presupuesto de M\$ 175.280.-

Al finalizar el proyecto, 111 de los/as artesanos/as capacitados/as fueron insertos en las plataformas de la Fundación con Plan de Compra.

### **III. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR**

El programa Contra el Trabajo Infantil, es una instancia ministerial que tiene como objetivo el diseño, elaboración y apoyar la implementación de la “Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025” lanzada durante el año 2015.

Durante el año 2016, el Programa ha continuado con el apoyo en la ejecución de la Política Nacional, a través de la asistencia técnica a las Secretarías Regionales Ministeriales que tienen en sus manos la implementación de la Estrategia. Esta se ejecuta a través de Planes Operativos Regionales que tienen una duración de dos años, y este año 2016 se finalizó el primero de ellos.

Otro importante avance del año fueron los Estudios Cualitativos en el sector comercio y en el sector agrícola, ramas que concentran la mayor cantidad de trabajo infantil en Chile, con 45% y 22%, respectivamente. Los resultados de dichos estudios fueron lanzados en el contexto de la Conmemoración Mundial Contra el Trabajo Infantil en junio del año 2016.

Durante el mismo año, se definieron los Términos de Referencia para la Licitación del Estudio sobre Trabajo Infantil y Población Migrante<sup>1</sup>. Se espera que el lanzamiento de estos resultados esté para el segundo semestre del año 2017.

Uno de los avances significativos alcanzados el año 2016, es la firma de la modificación del Decreto N° 50<sup>2</sup> por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss, el subsecretario del Trabajo Francisco Díaz, la Subsecretaria de Previsión Social Jeannette Jara, y la Presidenta de la República Michelle Bachelet. La modificación de este Decreto, se realizó de manera tripartita (empleadores, trabajadores y Gobierno) y contó con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El presupuesto total ejecutado durante el año 2016 fue M\$90.428.

---

<sup>1</sup> Para la creación de estas Bases, se contó con la colaboración de distintas instituciones públicas que participan en temas de migración.

<sup>2</sup> El Decreto 50, define el listado de los trabajos que por su naturaleza y/o condición, se considera peligroso, por lo que establece aquellas actividades que los jóvenes entre 15 y 17 años no pueden realizar bajo ninguna circunstancia.

#### **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/as trabajadores/as (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 2016, agrupados en áreas temáticas:

- 52% de los perfiles del catálogo de ChileValora del año 2015, cuentan con cobertura para la evaluación y certificación de Competencias Laborales (CL) por parte de los Centros de Evaluación y Certificación acreditados. Se cuenta con un catálogo con 850 perfiles ocupacionales.
- 10.579 personas fueron evaluadas por los Centros de Evaluación y Certificación. Gracias a esto, el número total de evaluados por ChileValora desde sus inicios es 88.502, de las cuales un 90% están certificadas.
- 83 planes formativos asociados a perfiles ocupacionales del catálogo de ChileValora fueron elaborados/actualizados y entregados a SENCE para el cierre de brechas y se diseñaron 102 rutas formativas laborales según realidad y necesidad de los sectores productivos.
- Respecto de la cobertura en el mercado laboral, se logró alcanzar el 90% de los sectores productivos, llegando a 28 de las 50 ocupaciones con mayor empleo.
- Se elaboraron planes de trabajo para los sectores focalizados por ChileValora (Comercio y Minería), junto a la implementación de múltiples acciones en sectores estratégicos por contar con políticas públicas relacionadas con la certificación y dirigidas a actores clave del sistema que permitieron facilitar el despliegue del sistema de certificación en dichos sectores.
- El 71,57% de beneficiarios de procesos 2015 de evaluación y certificación de Competencias Laborales cuentan con su Línea de Base completa.
- ChileValora fue destacado por la ONU como ejemplo de diálogo social ante su asamblea, en el lanzamiento del "Pacto Global: diálogo social reforzado para el trabajo decente y el crecimiento inclusivo" en la Cumbre de Desarrollo Sostenible, realizada en Nueva York el 25/10/16.
- En la misma temática, se participó en 6 Escuelas Sindicales regionales incorporando un módulo relacionado a la certificación de Competencias Laborales. Por otra parte, se elaboró y acordó un plan de trabajo anual entre ChileValora y la Unidad de Diálogo Social del MINTRAB.
- Se logró articular la certificación con la educación técnica, a través de Coreduc, con la participación de los egresados de 4 Liceos Técnico Profesionales en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.
- Se cuenta con una Política de atención a migrantes, firmada por ChileValora y SENCE, y se implementaron acciones para atender de manera preferente a esta población, como por ejemplo: Cartilla con Información y Orientación; Banner con la Política publicada en página web de ChileValora; y Plataforma que reconoce la identificación de origen de los beneficiarios.
- Se gestionaron 3 iniciativas de cooperación internacional (Mesa Eurososocial, Red de Certificación OIT Cinterfor, Conferencia Internacional de Formación Profesional en Brasil). Paralelamente, se

avanzó en la Asistencia Técnica con Paraguay y se están realizando las gestiones para homologar la certificación con Argentina.

## 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 (COSOC) de la Subsecretaría del Trabajo, el cual se compone de 11 Consejeros, perteneciente a organizaciones sindicales, asociaciones gremiales, fundaciones, ONG, corporaciones, asociaciones de personas en situación de discapacidad y asociaciones relacionadas a políticas de género.

Durante el año 2016 se realizaron 9 sesiones del Comité, y los temas que esta instancia participativa ha desarrollado durante su segundo año de funcionamiento han sido: Artículo 203 Código del Trabajo, del cual se emitió un documento final presentando a la Ministra Ximena Rincón y al Subsecretario del Trabajo Francisco Javier Díaz; inserción laboral femenina y corresponsabilidad parental; adultos mayores y reinserción y permanencia en el mercado laboral; política migratoria; Bolsa Nacional de Empleo; entre otras.

Otro mecanismo de participación, que la Subsecretaría desarrolla, son las Cuentas Públicas Participativas. La Cuenta Pública Participativa Nacional se realizó el 12 de mayo del 2016, coincidiendo con la publicación oficial del documento, y contó con la participación de 121 asistentes, quienes pudieron expresar su opinión, y consultar a la autoridad sobre diversos temas competentes a la cartera. Además esta instancia se replicó a todo el país vía *streaming*, invitando así a toda la población a participar del proceso. Los comentarios, preguntas y sus respectivas respuestas fueron publicadas en el documento "Comentarios y Preguntas Cuenta Pública Participativa 2015", lanzado en julio del año 2016.

Respecto de las Cuentas Públicas Participativas Regionales, cabe mencionar que todas las regiones del país desarrollaron esta instancia participativa, con excepción de las regiones de Araucanía y Los Lagos, dando un total de 1.030 asistentes a las Cuentas Públicas Participativas a nivel nacional.

## 4. Desafíos para el año 2017

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

Aprobada la Ley N° 20.940 que moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, el principal desafío para esta Subsecretaría para el año 2017, es realizar seguimiento a su entrada en vigencia, coordinándose con los diversos organismos involucrados, tanto públicos como representantes de trabajadores/as y empleadores/as, a fin de velar por su fiel cumplimiento, e informar a cabalidad a la población sobre el nuevo marco normativo.

Respecto a la nueva Bolsa Nacional de Empleo (BNE), ya lanzada en enero de 2017, para este año se debe supervigilar su funcionamiento, así como también evaluar su operatividad, verificando puntos críticos y respondiendo oportunamente a ellos.

Además, y en la línea de los compromisos presidenciales del 21 de mayo de 2015, destacamos la continuidad del Programa +Capaz, la promulgación de la ley N°20.940 y la primera sesión de la mesa técnica tripartita sobre el proyecto de Ley de Estatuto para la Trabajadora y el Trabajador Agrícola de Temporada.

### 4.2 Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

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

#### I. DIÁLOGO SOCIAL

A raíz de la promulgación de la ley N°20.940 en septiembre del 2016, se crea el Consejo Superior Laboral, que es un organismo tripartito compuesto por representantes del Gobierno, de empleadores y de trabajadores, que tiene como misión colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de política pública destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país.

En el Departamento de Dialogo Social recae la responsabilidad de administrar el **Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas**, también creado por la ley antes mencionada cuyo mayor desafío es financiar proyectos, programas y acciones que permitan la formación sindical, la promoción del diálogo social y el desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores/as y trabajadores/as.

El presupuesto de este Fondo para el año 2017 es de M\$1.022.558.

Para el año 2017, se proyecta realizar lo siguiente:

#### **A.- Escuelas de Formación Sindical**

- Este programa tiene directa relación con la línea de financiamiento del Fondo de Formación Sindical que tiene como objeto la formación sindical.

- Sus objetivos son contribuir a la actividad sindical; fortalecer el rol del/a dirigente/a sindical; entregar herramientas a trabajadores/as y dirigentes/as sindicales para que aporten un mejor desarrollo de relaciones laborales colaborativas.
- Realizar 22 Escuelas para Nuevos Líderes, 20 de Formación Continua y 10 para Nuevas Líderes Mujeres, dando un total de 52 Escuelas a nivel nacional (sujeto a modificación).
- Generar estrategia de difusión para ampliar el grupo objetivo de beneficiarios/as de las Escuelas de Formación Sindical: Nuevos Líderes y Nuevas Líderes Mujeres, para abarcar a jóvenes estudiantes de colegios técnicos profesionales, como a su vez la red de nuevos centros de formación técnica estatales.
- Diseñar y evaluar la aplicación de 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.
- Diseñar modelo de asistencia técnica del Departamento de Diálogo Social hacia las regiones, para mejorar la ejecución y calidad de los proyectos adjudicados.

***B.- Acciones destinadas a micro y pequeña empresa.***

- Esta línea de acción está en etapa diagnóstica para el posterior diseño e implementación de acciones.

Con respecto al **Programa Diálogo Social**, se avanzará este año 2017 en:

- 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.
- Modificación de decreto que amplía el campo de acción de este programa.
- De ser aprobada modificación de decreto, se proyecta el diseño e implementación de las siguientes nuevas líneas de acción:
  - Recuperación de historia sindical.
  - Concurso de prácticas sindicales.
  - Concurso de prácticas laborales.
  - Seminarios, cursos, talleres.
  - Jornadas
- Diseñar modelo de asistencia técnica del Departamento de Diálogo Social hacia las regiones, para mejorar la ejecución y calidad de los proyectos adjudicados.
- Ejecución de Mesas de Diálogo Social en dos líneas, Nacional y Regional.
- Diseñar Sistema de Gestión Integral con ejecutores, para mejorar el seguimiento técnico de los proyectos del programa.

El presupuesto del programa Diálogo Social para el año 2017 es de M\$407.150.



## **II. PROEMPLEO**

Para el programa ProEmpleo, los desafíos planteados para el año 2017, estarán centrados en continuar mejorando la gestión administrativa, la eficiencia y eficacia de sus procesos.

En particular, se pueden mencionar los siguientes desafíos:

- Mejorar las condiciones de las prestaciones que permiten la incorporación femenina a los programas de empleabilidad, servicio entregado a través de los ejecutores.
- Incentivar la incorporación dentro de la ejecución de los programas de empleabilidad las líneas programáticas de Erradicación de Trabajo Infantil y Migrantes.

El presupuesto inicial para el año 2017 del programa de Empleos de Emergencia (Inversión en la Comunidad) es de M\$8.142.146, y el de los programas de Fomento a la Empleabilidad es de M\$6.617.551. 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. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR**

Los desafíos establecidos por Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador para el año 2017 son los siguientes:

Los desafíos establecidos por Trabajo Infantil para el año 2017 son los siguientes:

- Implementación y financiamiento de las Estrategias Regionales.
- Creación de segundo Plan Operativo de la Estrategia Regional para la erradicación del trabajo infantil. Durante el primer trimestre del año 2017 se trabajará en conjunto a los/as Seremis del Trabajo y Previsión Social de las 15 regiones del País, con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo, para la creación de las prioridades establecidas por las regiones para avanzar en la erradicación del trabajo infantil en un periodo de dos años.
- 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 enseñanza 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.
- Resultados del estudio cualitativo de trabajo infantil en población migrante.

El presupuesto estimado para el año 2017 es de M\$90.000.

#### IV. CHILEVALORA

Los principales desafíos para el año 2017 se encuentran plasmados en el convenio de desempeño entre ChileValora y MINTRAB. A continuación, se detallan los más relevantes:

- Aumentar la cobertura para la evaluación de los perfiles de sectores focalizados/estratégicos definidos por el Directorio de ChileValora para el año 2017 a través de los Centros de Evaluación y Certificación.
- Continuar el poblamiento del marco de cualificaciones y/o el alineamiento del Catálogo de ChileValora a dicho marco, a través de la implementación de 12 Proyectos de Competencias Laborales.
- Entregar a SENCE 50 nuevos planes formativos asociados a perfiles nuevos y/o actualizados del catálogo de ChileValora para el cierre de brechas y/o la inserción laboral.
- Lograr que el 60% de beneficiarios evaluados el 2016 cuenten con su Línea de Base completa (situación ocupacional declarada, tipo de contrato, situación educacional).
- Mejorar el conocimiento público de ChileValora a través de la implementación de una estrategia comunicacional, de una campaña de marketing, del aumento de lectoría en redes sociales, de menciones en la prensa escrita/digital y de la asistencia de *stakeholders* relevantes a eventos públicos organizados por ChileValora.
- Diseñar un modelo de articulación del Sistema de Certificación con la Educación Técnico Profesional de Nivel Medio e incorporar mecanismos de integración en 2 Centros de Formación Técnica Públicos.
- Diseñar e iniciar proyectos de homologación de certificación de competencias laborales con países de la región en base a lo avanzado con Argentina; otorgar Asistencia Técnica a Paraguay y realizar actividades en el marco del Programa de la Mesa Regional de Cooperación Técnica sobre competencias transversales y socioemocionales.
- Contar con un plan de acción validado por los representantes de cada Organismo Sectorial (OSCL) en operación para el despliegue de la certificación en los Sectores focalizados y/o estratégicos con políticas públicas prioritarias definidos por ChileValora para 2017 y entregar asistencia para el fortalecimiento técnico y estratégico a los OSCL de dichos sectores.
- Implementar un programa piloto para facilitar el acceso de población migrante a la certificación de competencias laborales en el marco de los lineamientos e instrucciones para la Política Nacional migratoria y de la política institucional diseñada el 2016 en conjunto con SENCE.
- Contar con información de resultados, realizando 4 estudios (Sistematización de experiencia del sistema a 7 años de su inicio; Usos y resultados de la certificación en empresas de varios sectores productivos; Valoración de las empresas del sistema; Uso del catálogo de competencias laborales de ChileValora en la Educación Técnico Profesional (ETP)).

El presupuesto global de ChileValora para el período, es de M\$2.351.152, correspondiendo M\$1.706.800 a recursos públicos transferidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## **V. PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

Uno de los principales desafíos para el año 2017 es el establecimiento del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de carácter Ministerial. Esta iniciativa participativa tendrá por objetivo la congruencia de temas laborales y previsionales que muchas veces suelen ser más transversales, y por lo mismo merecen análisis desde distintas perspectivas. En este contexto, el COSOC Ministerial estaría compuesto por todos los presidentes o representantes de los Consejos de ambas Subsecretarías (Trabajo y Previsión Social), y también por los COSOC de sus servicios dependientes y relacionados, dándole así pluralidad a la instancia participativa.

En este mismo sentido, y considerando que durante el año 2017 se elige el nuevo COSOC 2017-2019 de la Subsecretaría del Trabajo, la Unidad de Participación tiene el desafío de apoyar el proceso electoral fomentando la participación, respondiendo siempre al proceso de manera transparente. Se inscribieron 41 organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la temática laboral que representan a organizaciones de trabajadores, empleadores y fundaciones asociadas a tema de género, indígena, discapacidad, adulto mayor entre otras.

Durante el año 2017 se desarrollarán las Cuentas Públicas Participativas, fomentando la participación, pluralidad, y transparencia de todo el proceso.

La implementación de la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS), se presenta como un desafío a concretar durante el 2017. Es importante que el Ministerio y la Subsecretaría cuenten con un mecanismo de retroalimentación permanente, que además fomentará la relación de la institución con la población.

La Subsecretaría además tiene en consideración la necesidad de desarrollar procesos consultivos, y en este contexto se compromete al desarrollo de al menos una Consulta Participativa Ciudadana, a desarrollar durante el año 2017.

## 5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016
- Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2016
- Anexo 8: Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2016
- Anexo 9: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016
- Anexo 10: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2016
- Anexo 11: 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 2016

Menor gasto por \$ 246.059 miles que se explica por la eliminación de gastos por única vez y por el incremento de \$ 204.159 miles en gastos en personal por el efecto año de las contrataciones realizadas en el año 2015 y el reconocimiento de asignación profesional y de responsabilidad superior; rebaja neta por \$ 450.218 miles, considerando un incremento de \$ 137.809 miles para reparaciones de servicios básicos en regiones y edificio ministerial y rebaja costo encuesta ELPI por \$588.027 miles, que en 2016 será realizada por el Ministerio de Desarrollo Social.

### - 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

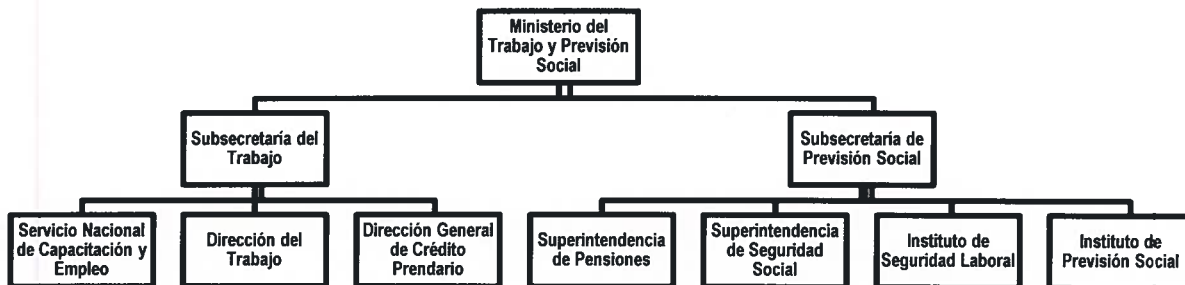
Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<b>Administración de los programas de Empleo</b> - La Subsecretaría a través de transferencias de fondos, desarrolla dos líneas de trabajo: Empleos de emergencia y fomento a la empleabilidad, mediante capacitación e inserción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



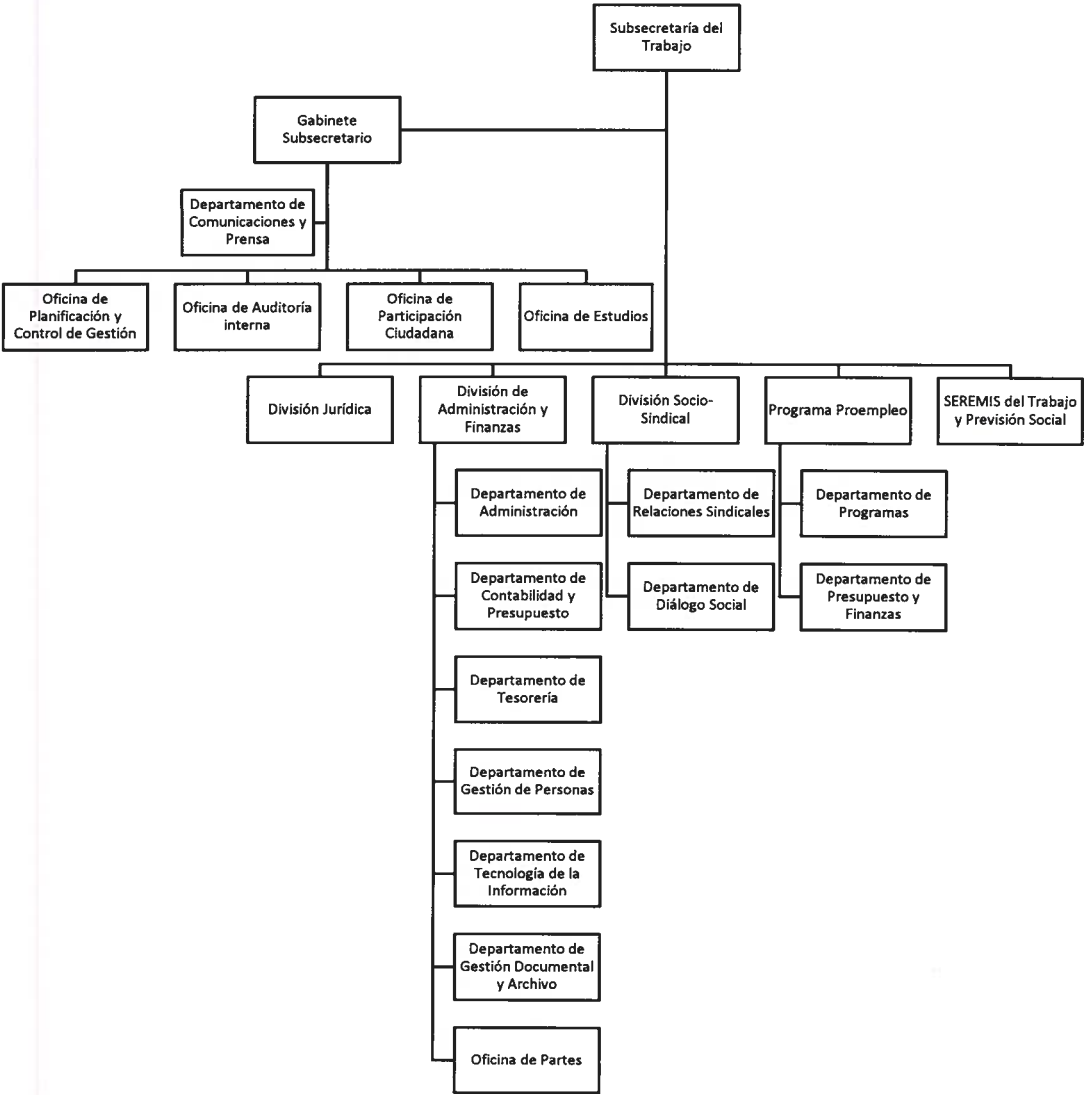
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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:



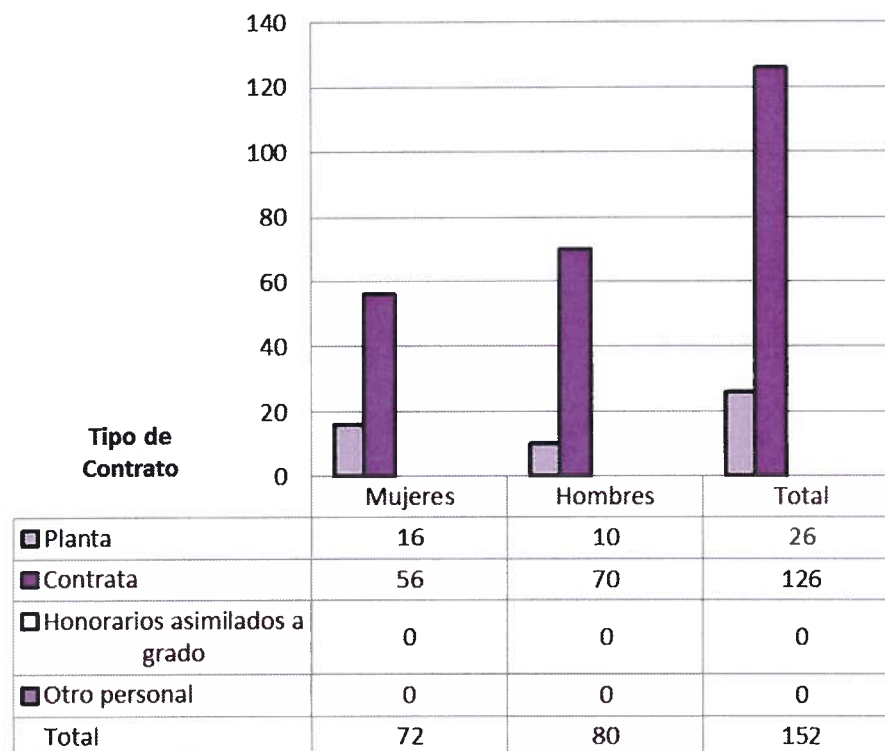
### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del Trabajo	Francisco Javier Díaz Verdugo
Jefe Gabinete Subsecretario del Trabajo	Jorge Millaquén Mercado
Seremi I Región de Tarapacá	Cargo Vacante
Seremi II Región de Antofagasta	Pablo Rojas Martínez
Seremi III Región de Atacama	Dissa Castellani Martínez
Seremi IV Región de Coquimbo	Rodrigo Bravo Valenzuela
Seremi V Región de Valparaíso	Karen Medina Eguiluz
Seremi VI Región de O'Higgins	Sergio Salazar Meza
Seremi VII Región del Maule	Elia Piedras Garrido
Seremi VIII Región del Biobío	Victoria Fariña Concha
Seremi IX Región de la Araucanía	Joaquín Bascuñán Muñoz
Seremi X Región de Los Lagos	Claudio Villanueva Uribe
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
Jefa División Administración y Finanzas	Paulina Gómez Binfa

## Anexo 2: Recursos Humanos

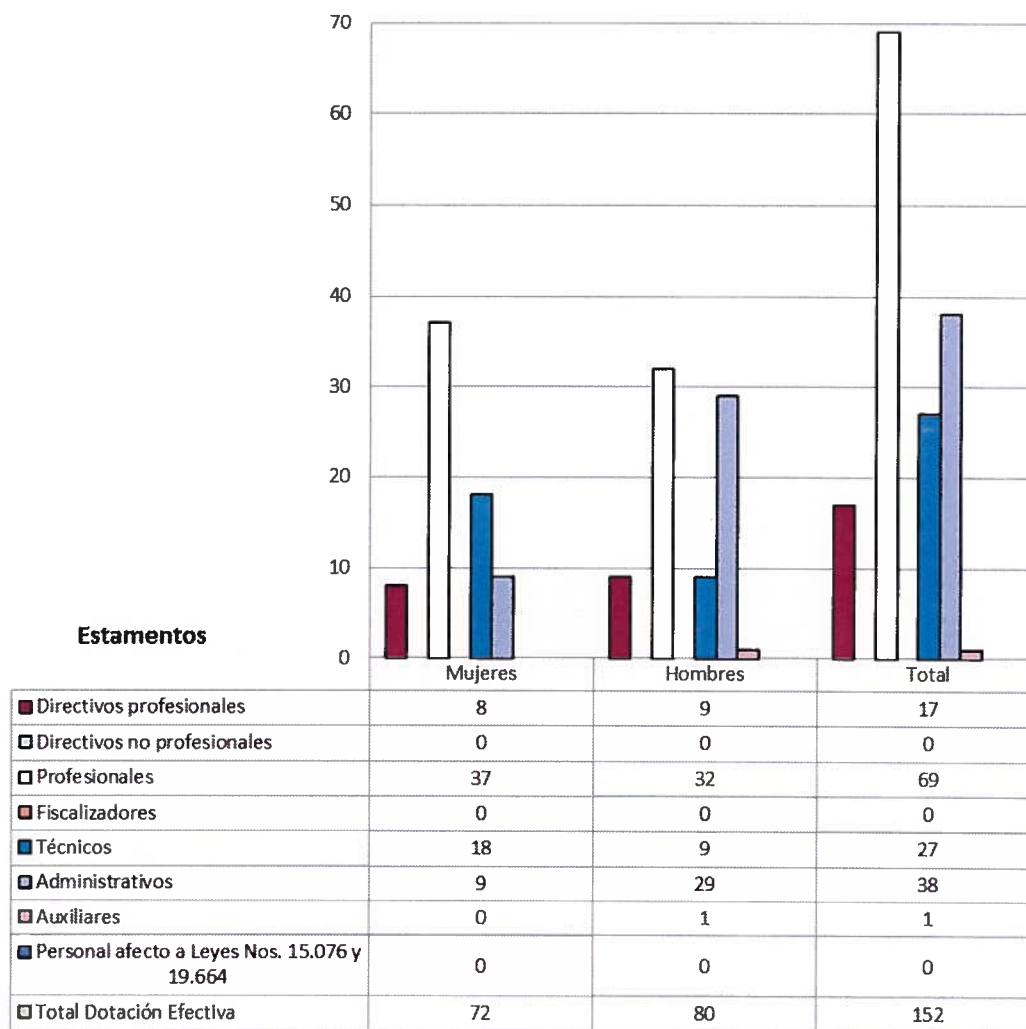
### a) Dotación de Personal

**Dotación Efectiva año 2016<sup>3</sup> por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**



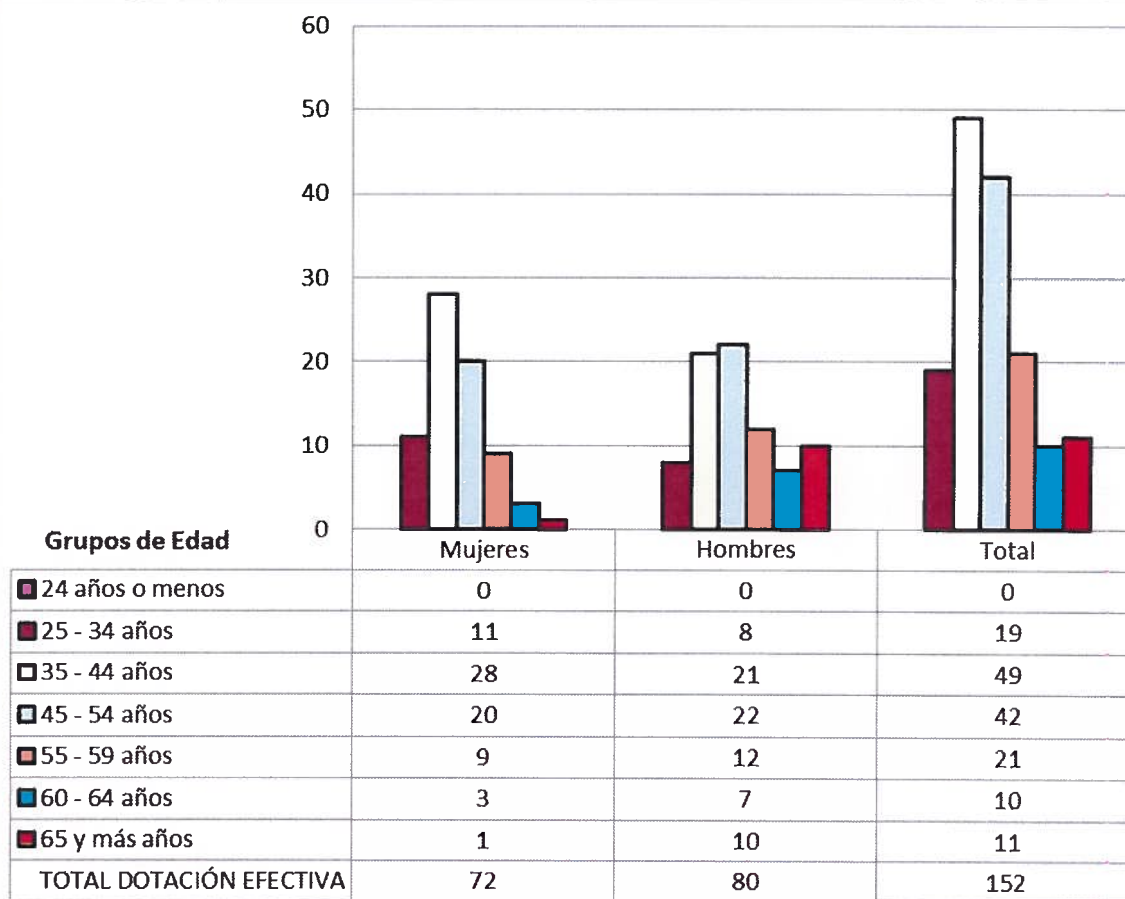
<sup>3</sup> Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2016. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

### Dotación Efectiva año 2016 por Estamento (mujeres y hombres)



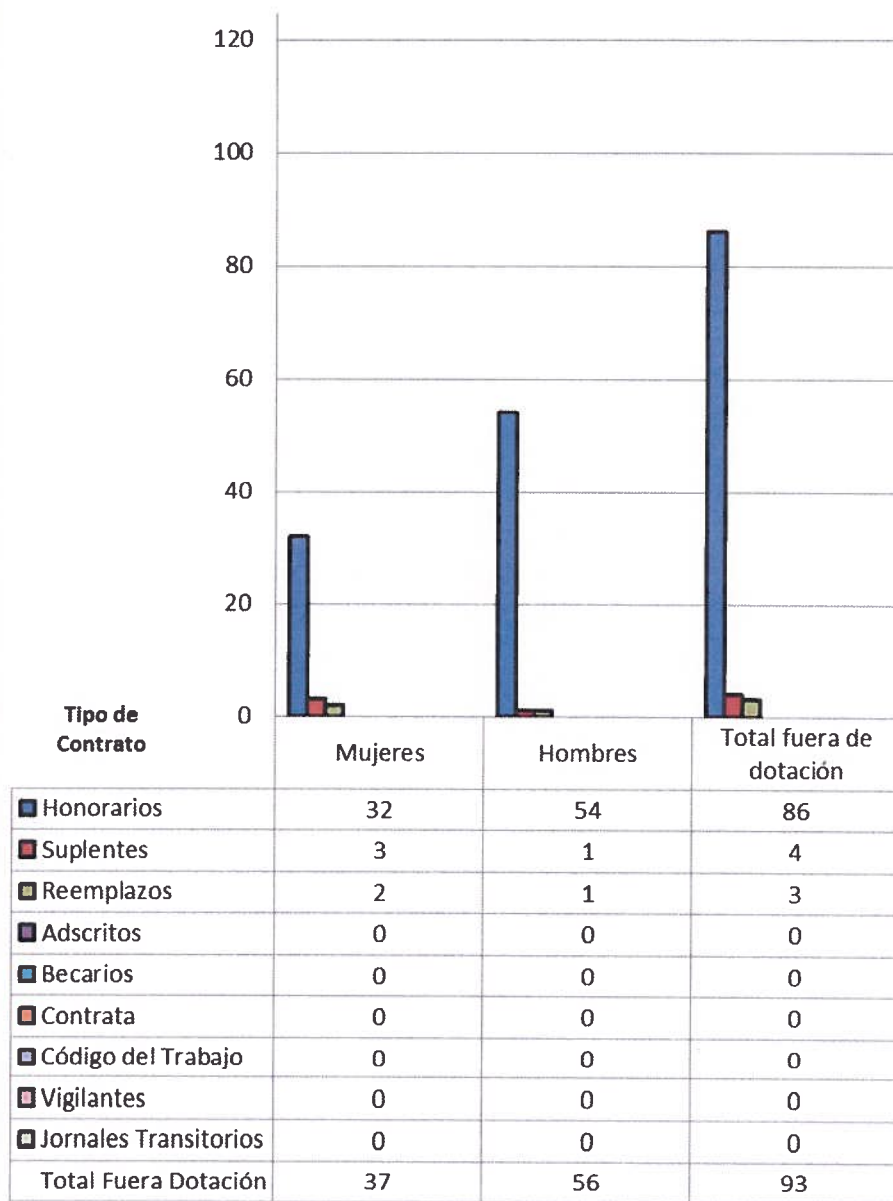


### Dotación Efectiva año 2016 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



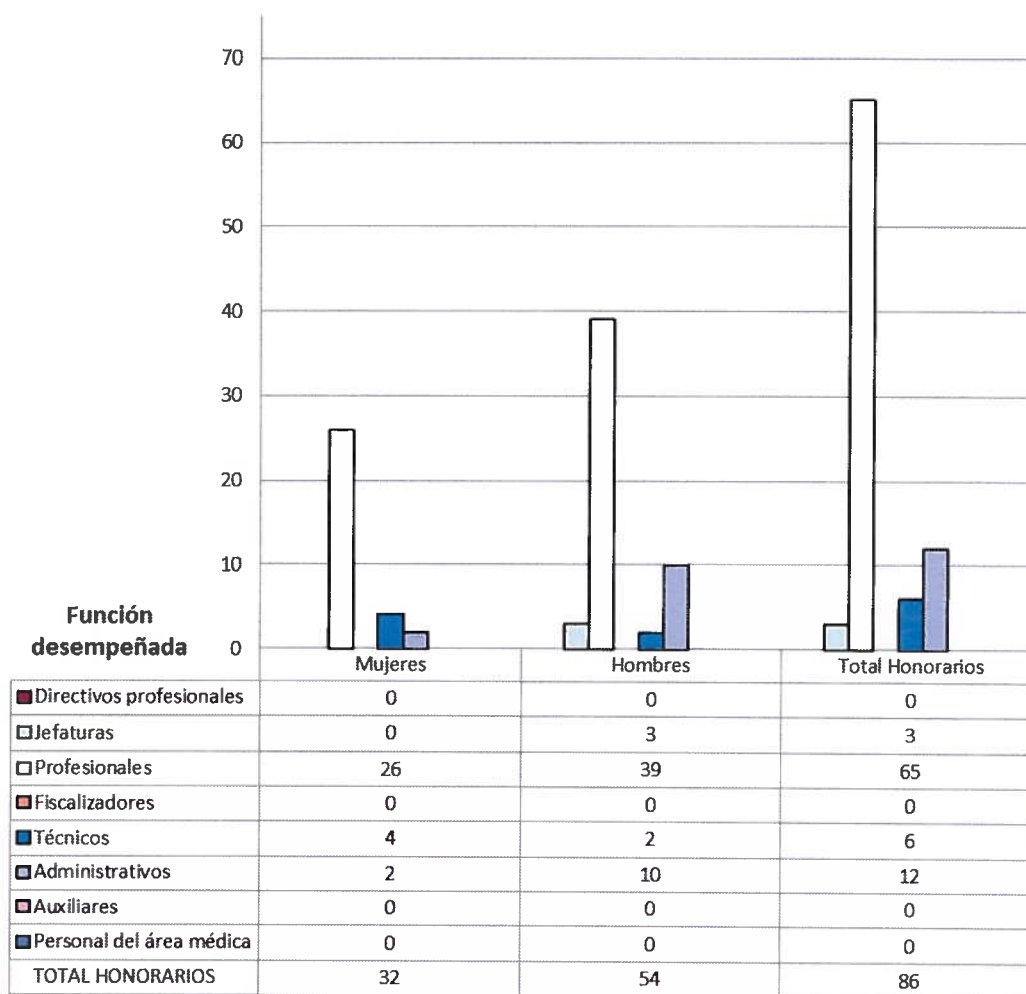
b) Personal fuera de dotación

Personal fuera de dotación año 2016<sup>4</sup>, por tipo de contrato (mujeres y hombres)

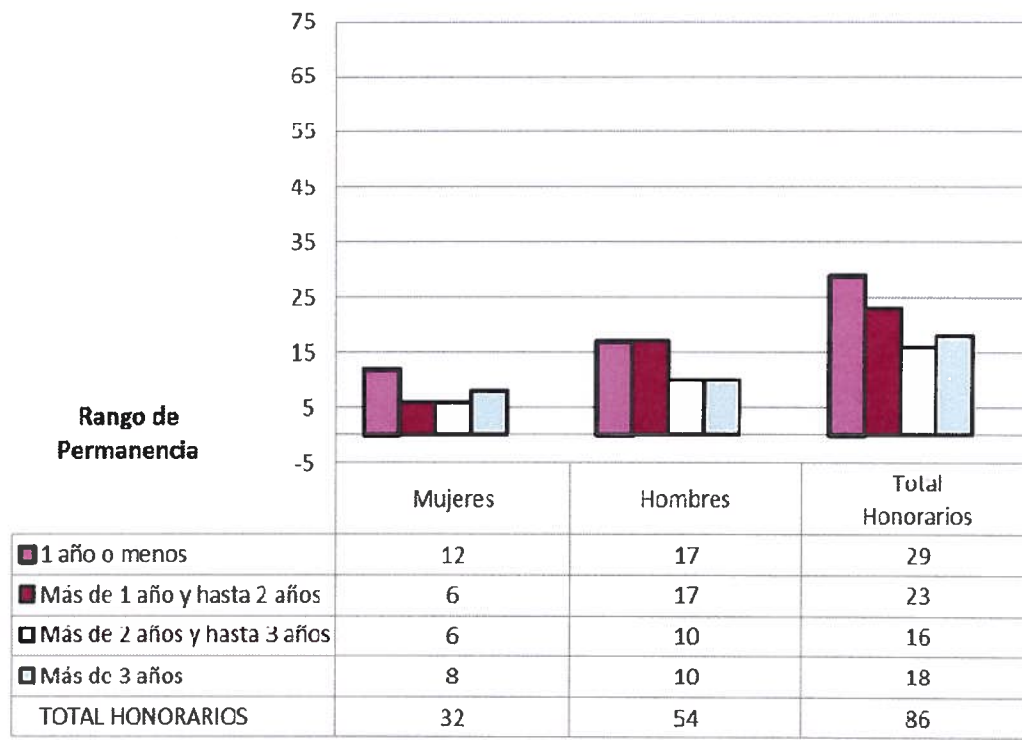


4 Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2016.

### Personal a honorarios año 2016 según función desempeñada (mujeres y hombres)



**Personal a honorarios año 2016 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 <sup>5</sup>		Avance <sup>6</sup>	Notas
		2015	2016		
<b>1. Reclutamiento y Selección</b>					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata <sup>7</sup> cubiertos por procesos de reclutamiento y selección <sup>8</sup>	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	100,00%	100%	100,00	
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección)*100	100%	100%	100,00	
<b>2. Rotación de Personal</b>					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t ) *100	14,84%	13,15%	112,84	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0%	0,00%	0,00	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0%	0,00%	0,00	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,65%	0,00%	0,00	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	12,90%	11,18%	115,41	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,29%	1,97%	65,50	

5 La información corresponde al período Enero 2016 - Diciembre 2016 y Enero 2015 - Diciembre 2015, según corresponda.

6 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.

7 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 9 de la ley de presupuestos 2016.

8 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 <sup>5</sup>		Avance <sup>6</sup>	Notas
		2015	2016		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t) * 100$	91,30%	75,00%	121,74	
<b>3. Grado de Movilidad en el servicio</b>					
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.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t) / (\text{Total contratos efectivos año } t) * 100$	6,40%	20,63%	322,34	
<b>4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal</b>					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	100,00%	100,00%	100,00	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\sum (\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año } t * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año } t) / \text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t$	13,71	9,64	70,29	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia <sup>9</sup>	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t) * 100$	7,58%	10,00%	132,00	
4.4 Porcentaje de becas <sup>10</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t / \text{Dotación efectiva año } t * 100$	5,81%	0,00%	0,00	
<b>5. Días No Trabajados</b>					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).</li> </ul>	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t / 12) / \text{Dotación Efectiva año } t$	0,69	0,11	627,27	

9 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.

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



**Cuadro 1**  
**Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos**

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>5</sup>		Avance <sup>6</sup>	Notas
		2015	2016		
• Licencias médicas de otro tipo <sup>11</sup>	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,43	0,01	4300,00	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0	0,06	0,00	
<b>6. Grado de Extensión de la Jornada</b>					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	10,35	11,25	92,00	
<b>7. Evaluación del Desempeño<sup>12</sup></b>					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	99,25%	95,60%	96,32	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,75%	4,40%	16,96	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,00%	0,00%	0,00	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,00%	0,00%	0,00	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño <sup>13</sup> 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		
<b>8. Política de Gestión de Personas</b>					
Política de Gestión de Personas <sup>14</sup> 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		

11 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

13 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 periodo específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

14 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 <sup>5</sup>		Avance <sup>6</sup>	Notas
		2015	2016		
<b>9. Regularización de Honorarios</b>					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	26,32%	36,36%	72,38	
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	8,77%	5,79%	66,01	
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	129,82%	121,00%	107,29	

## Anexo 3: Recursos Financieros

### I. Subsecretaría del Trabajo (Programa 01)

#### a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2015 – 2016, Programa 01			
Denominación	Monto Año 2015 M\$ <sup>15</sup>	Monto Año 2016 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>10.409.875</b>	<b>10.950.045</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	22.331		
OTROS INGRESOS CORRIENTES	90.706	88.453	
APORTE FISCAL	10.296.838	10.861.592	
<b>GASTOS</b>	<b>10.826.182</b>	<b>10.963.755</b>	
GASTOS EN PERSONAL	5.616.242	5.786.871	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.663.684	1.641.359	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	70.744		
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.036.254	3.226.333	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	405.486	303.323	
SERVICIO DE LA DEUDA	33.772	5.869	
<b>RESULTADO</b>	<b>-416.307</b>	<b>-13.710</b>	

<sup>15</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2016. El factor de actualización de las cifras del año 2015 es 1,0379.

b) Comportamiento Presupuestario año 2016

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2016, Programa 01								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>16</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>17</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>18</sup> (M\$)	Notas <sup>19</sup>
<b>INGRESOS</b>				<b>10.204.900</b>	<b>10.915.680</b>	<b>10.950.045</b>	<b>-34.365</b>	
08	01		OTROS INGRESOS CORRIENTES	54.088	54.088	88.453	-34.365	
			Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	53.457	53.457	67.686	-14.229	
	99		Otros	631	631	20.767	-20.136	
09	01		APORTE FISCAL Libre	10.150.812	10.861.592	10.861.592		
				10.150.812	10.861.592	10.861.592		
<b>GASTOS</b>				<b>10.252.900</b>	<b>11.010.578</b>	<b>10.963.755</b>	<b>46.823</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.941.131	5.794.958	5.786.871	8.087	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.977.981	1.643.992	1.641.359	2.633	
24	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES Al Sector Privado	3.045.153	3.243.924	3.226.333	17.591	
		432	Programa Diálogo Social	1.388.066	1.381.440	1.377.803	3.637	
		433	Programa Escuela de Formación Sindical	395.291	267.800	265.324	2.476	
			A Otras Entidades Públicas	992.775	1.113.640	1.112.479	1.161	
	03	261	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	1.657.087	1.657.087	1.657.087		
	07		A Organismos Internacionales		205.397	191.443	13.954	
		001	A organismos Internacionales		3.397		3.397	
		003	Cooperación Técnica OCDE		202.000		202.000	
		999	Otros			191.443	-191.443	
25	01		INTEGROS AL FISCO Impuestos	149	149		149	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	286.486	306.486	303.323	3.163	
	03		Vehículos	18.684	18.684	16.410	2.274	
	04		Mobiliario y Otros	10.380	20.380	20.373	7	
	05		Máquinas y Equipos	10.380	20.380	20.314	66	
	06		Equipos Informáticos	89.231	89.231	89.061	170	
	07		Programas Informáticos	157.811	157.811	157.165	646	
34	07		SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	21.069	5.869	15.200	
			Deuda Flotante	2.000	21.069	5.869	15.200	
<b>RESULTADO</b>				<b>-48.000</b>	<b>-94.898</b>	<b>-13.710</b>	<b>-81.188</b>	

16 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

17 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2016.

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

19 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 <sup>20</sup>			Avance <sup>21</sup> 2016/ 2015	Notas
			2014	2015	2016		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>22</sup> )		99,86	99,58	93,46	93,85	
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]		6,67	29,77	51,87	269,13	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		6,67	29,77	51,87	269,13	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 2015 y 2016.

### d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5 Análisis del Resultado Presupuestario 2016 <sup>23</sup>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
<b>FUENTES Y USOS</b>		<b>1.627.517</b>	<b>2.112.176</b>	<b>3.739.693</b>
<b>Carteras Netas</b>			-100.046	-100.046
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-100.046	-100.046
<b>Disponibilidad Neta</b>		<b>1.626.571</b>	<b>2.213.197</b>	<b>3.839.768</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	1.626.571	2.213.197	3.839.768
<b>Extrapresupuestario neto</b>		<b>946</b>	<b>-975</b>	<b>-29</b>
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	946	-948	-2
214	Depósitos a Terceros		-27	-27

### e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

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

20 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2016. Los factores de actualización de las cifras de los años 2014 y 2015 son 1,0830 y 1,0379 respectivamente.

21 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.

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

23 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

## f) Transferencias<sup>24</sup>

Cuadro 6					
Transferencias Corrientes, Programa 01					
Descripción	Presupuesto Inicial 2016 <sup>25</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2016 <sup>26</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>27</sup>	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	1.388.066	1.381.440	1.377.804	3.636	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros	1.388.066	1.381.440	1.377.804	3.636	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	1.657.087	1.657.087	1.657.087	0	
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros[4]	1.657.087	1.657.087	1.657.087	0	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	<b>3.045.153</b>	<b>3.038.527</b>	<b>3.034.891</b>	<b>3.636</b>	

## g) Inversiones<sup>28</sup>

La Subsecretaría del Trabajo no cuenta con Inversiones asociadas al subtítulo 31.

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

25 Corresponde al aprobado en el Congreso.

26 Corresponde al vigente al 31.12.2016

27 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

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



## II. ProEmpleo (Programa 03)

### a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 7			
Ingresos y Gastos devengados año 2015 – 2016, Programa 03			
Denominación	Monto Año 2015 M\$ <sup>29</sup>	Monto Año 2016 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>88.063.131</b>	<b>85.083.925</b>	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.223.782	4.268.025	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	1.429.127	3.249.877	
APORTE FISCAL	79.771.909	74.952.664	
TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL	2.638.313	2.613.359	
<b>GASTOS</b>	<b>88.285.737</b>	<b>82.958.032</b>	
GASTOS EN PERSONAL	401.968	400.670	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	114.228	81.388	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	87.241.505	82.474.421	
OTROS GASTOS CORRIENTES	512.253		
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	14.848	1.553	
SERVICIO DE LA DEUDA	935		
<b>RESULTADO</b>	<b>-222.606</b>	<b>2.125.893</b>	

<sup>29</sup> La cifras están expresadas en M\$ del año 2016. El factor de actualización de las cifras del año 2015 es 1,0379.

b) Comportamiento Presupuestario año 2016

Cuadro 8								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2016, Programa 03								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>30</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>31</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia <sup>32</sup> (M\$)	Notas <sup>33</sup>
<b>INGRESOS</b>				<b>15.362.578</b>	<b>85.043.181</b>	<b>85.083.925</b>	<b>-40.744</b>	
05	02	001	TRANSFERENCIAS CORRIENTES Del Gobierno Central	4.268.035	4.268.035	4.268.025	10	
			Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	4.268.035	4.268.035	4.268.025	10	
08	99		OTROS INGRESOS CORRIENTES Otros		3.209.123	3.249.877	-40.754	1
09	01		APORTE FISCAL Libre	11.094.543	74.952.664	74.952.664	-40.754	
13	02	006	TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL Del Gobierno Central		2.613.359	2.613.359		
			Gobierno Regional de Arica y Parinacota		2.613.359	2.613.359		
<b>GASTOS</b>				<b>15.362.578</b>	<b>86.429.383</b>	<b>82.958.032</b>	<b>3.471.351</b>	
21			GASTOS EN PERSONAL	414.465	403.008	400.670	2.338	2
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	116.431	81.431	81.388	43	3
24	01	265	TRANSFERENCIAS CORRIENTES Al Sector Privado	14.829.814	85.943.076	82.474.421	3.468.655	4
		267	Programa Servicios Sociales	4.879.194	4.356.994	2.960.982	1.396.012	
			Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	4.703.914	4.181.714	2.785.702	1.396.012	
	03	260	A Otras Entidades Públicas Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra	9.950.620	81.586.082	79.513.439	2.072.643	5
		263	Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	10	10		10	
		264	Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	1.730.216	1.730.216	1.730.216		
		266	Programa Inversión en la Comunidad	7.904.996	79.540.458	77.530.905	2.009.553	
			Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	315.398	315.398	252.318	63.080	6
29	07		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS Programas Informáticos	1.868	1.868	1.553	315	7
<b>RESULTADO</b>					<b>-1.386.202</b>	<b>2.125.893</b>	<b>-3.512.095</b>	

Notas:

1) Diferencia de M\$ -40.754, corresponden a reintegros de ejecutores del programa

30 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

31 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2016.

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

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

- 2) Diferencia de M\$ 2.338,-, está dada principalmente por licencias médicas, días no trabajados, rotación de personal, lo cual genera una desviación de los recursos efectivamente utilizados.
- 3) Diferencia de M\$ 43, está dada principalmente a una ejecución baja de gastos menores.
- 4) Diferencia de M\$ 3.468.655 corresponde a recursos no ejecutados durante el año 2016 del "Programa de Servicios Sociales" debido a una actualización del diseño de interrelación entre el MDS y SUBTRAB lo que implicó un mayor periodo para el proceso de Toma de Razón, además estos cambios en los diseños implicaron que el proceso de llamado a Concurso fuera retrasado por lo cual M\$1.024.274.- de los recursos no ejecutados, corresponden a recursos adjudicados cuya ejecución se realizara durante el año 2017.
- 5) Diferencia de 2.009.553 producida mayormente por reintegros y los recursos no ejecutados del "Programa de Inversión en la Comunidad".
- 6) Diferencia de M\$63.080, corresponde a saldos no ejecutados durante el 2016 por el Programa Desarrollo de Competencias Laborales para Mujeres Chile Solidario, éstos serán ejecutados durante el periodo 2017 acorde a convenio vigente.
- 7) Diferencia de M\$315.- saldos insuficientes para efectuar adquisiciones del tipo informático.

### c) Indicadores Financieros

Cuadro 9 Indicadores de Gestión Financiera, Programa 03							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>34</sup>			Avance <sup>35</sup> 2016/ 2015	Notas
			2014	2015	2016		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales <sup>36</sup> )		14,84	10,93	14,80	135,42	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]		0,052	0	0		3
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0,052	0	0		3

#### Notas:

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 para el año 2016 fue de M\$0, no hay compromisos ciertos no devengados no se presentan ingresos devengados no percibidos para el año 2016

34 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2016. Los factores de actualización de las cifras de los años 2014 y 2015 son 1,0830 y 1,0379 respectivamente.

35 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.

36 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 2016 <sup>37</sup>				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
<b>FUENTES Y USOS</b>		<b>1.627.517</b>	<b>2.112.176</b>	<b>3.739.693</b>
<b> Carteras Netas</b>			-100.046	-100.046
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-100.046	-100.046
<b>Disponibilidad Neta</b>		<b>1.626.571</b>	<b>2.213.197</b>	<b>3.839.768</b>
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	1.626.571	2.213.197	3.839.768
<b>Extrapresupuestario neto</b>		<b>946</b>	<b>-975</b>	<b>-29</b>
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	946	-948	-2
214	Depósitos a Terceros		-27	-27

#### e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 10				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2016 , Programa 03				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
TRANSFERENCIAS CORRIENTES				
<b>Al Sector Privado</b>	<b>4.879.194</b>	<b>4.356.994</b>	<b>2.960.982</b>	
Programa Servicios Sociales	4.703.914	4.181.714	2.785.702	
Mejora a la empleabilidad para Artesanos y	175.280	175.280	175.280	
<b>A otras entidades publicas</b>	<b>9.950.620</b>	<b>81.586.082</b>	<b>79.513.439</b>	
Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra	10	10	0	
Programa de Apoyo al empleo Ley N°20595 y Sistema Chile Solidario	1.730.216	1.730.216	1.730.216	
Programa de Inversión en la Comunidad	7.904.996	79.540.458	77.530.905	
Programa Desarrollo de Competencias Chile Solidario	315.998	315.998	252.318	

<sup>37</sup> Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.



## f) Transferencias<sup>38</sup>

<b>Cuadro 11</b>					
<b>Transferencias Corrientes, Programa 03</b>					
Descripción	Presupuesto Inicial 2016 <sup>39</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2016 <sup>40</sup> (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia <sup>41</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>	4.879.194	4.356.994	2.960.982	1.396.012	
Gastos en Personal	128.816	128.816	67.707	61.109	
Bienes y Servicios de Consumo	4.729	4.529	3.621	908	
Inversión Real	4.745.649	4.223.649	2.889.654	1.333.995	
Otros	0	0	0	0	
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>	9.950.620	81.586.082	79.513.439	2.072.643	
Gastos en Personal	286.886	1.084.514	1.064.755	19.759	
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Inversión Real	9.663.734	80.501.568	78.448.684	2.052.884	
Otros	0	0	0	0	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	14.829.814	85.943.076	82.474.421	3.468.655	

## g) Inversiones<sup>42</sup>

ProEmpleo no cuenta con inversión correspondiente al Subtítulo 31.

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

39 Corresponde al aprobado en el Congreso.

40 Corresponde al vigente al 31.12.2016

41 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

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

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2016

### Logro de Indicadores Formulario H 2016

<b>MINISTERIO</b>	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	<b>PARTIDA</b>	15
<b>SERVICIO</b>	SUBSECRETARIA DEL TRABAJO	<b>CAPITULO</b>	01

N°	Producto Estratégico	Nombre Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Efectivo			Meta	Logro <sup>43</sup>	Notas
					2014	2015	2016	2016		
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	%	95	89	96	90	100,0%	1
					(1168/1231)*100	(1489/1674)*100	(1671/1747)*100	(1800/2000)*100		
					H: 94 (619/656)*100	H: 88 (686/780)*100	H: 95 (692/730)*100	H: 90 (955/1066)*100		
			Hombres: Mujeres		M: 95 (549/575)*100	M: 90 (803/894)*100	M: 96 (979/1017)*100	M: 90 (845/934)*100		
		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	%	100	100	100	100	100,0%	2
					(27/27)*100	(24/24)*100	(27/27)*100	(27/27)*100		
		Enfoque de Género: No								
3	Administración de los programas de Empleo. - Programas de Servicios Sociales	Porcentaje 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 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	%	82.93	80.88	83.71	83.32	100,0%	3
					(3572.00/4307.00)*100	(3050.00/3771.00)*100	(3032.00/3622.00)*100	(3416.00/4100.00)*100		
		respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de Empleo sistema Chile Solidario			H: 88.26 (774.00/877.00)*100	H: 85.82 (569.00/663.00)*100	H: 82.42 (389.00/472.00)*100	H: 88.50 (739.00/835.00)*100		
					M: 81.57 (2798.00/3430.00)*100	M: 79.83 (2481.00/3108.00)*100	M: 83.90 (2643.00/3150.00)*100	M: 81.99 (2677.00/3265.00)*100		

43 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%.



Administración de los programas de Empleo. - 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	fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.  Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres						
---	--	---------------------	--	--	--	--	--	--

4	Administración de los programas de Empleo. - Programas de Servicios Sociales	Porcentaje de beneficiarios(as) del Programa 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	62.35	58.43	52.30	52.00	100,0%	4
				(939.00/1506.00)*100	(641.00/1097.00)*100	(478.00/914.00)*100	(702.00/1350.00)*100		
				H: 64.88	H: 60.95	H: 50.76	H: 54.29		
				(447.00/689.00)*100	(345.00/566.00)*100	(200.00/394.00)*100	(335.00/617.00)*100		
				M: 60.22	M: 55.74	M: 53.46	M: 50.07		
				(492.00/817.00)*100	(296.00/531.00)*100	(278.00/520.00)*100	(367.00/733.00)*100		
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres						

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	57.35	58.09	62.82	57.14	100,0%	5
				(78.00/136.00)*100	(79.00/136.00)*100	(98.00/156.00)*100	(80.00/140.00)*100		
				H: 80.00	H: 50.00	H: 54.55	H: 80.00		
				(4.00/5.00)*100	(7.00/14.00)*100	(6.00/11.00)*100	(4.00/5.00)*100		
				M: 56.49	M: 59.02	M: 63.45	M: 56.30		
				(74.00/131.00)*100	(72.00/122.00)*100	(92.00/145.00)*100	(76.00/135.00)*100		
		Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres						

Porcentaje de Logro del Servicio <sup>44</sup>	100,0
--	-------

44 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%.

- 1 Se entiende por trabajadoras (es) inscritos 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.
- 2 Los proyectos de Diálogo Social corresponden a una instancia de mesa de diálogo social entre empleadores y trabajadores.  
Se entenderá como:  
Conclusión: Comprende todas aquellas orientaciones, propuestas y opiniones vertidas por los actores. Reconoce los avances o retrocesos producto del diálogo social.  
Acuerdo: Comprende la manifestación de un consenso tomado en común por participantes de la mesa, respecto a las distintas problemáticas laborales abordadas.
- 3 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.
- 4 Para la medición del indicador se considerará el programa Servicios Sociales en su línea Regular. 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. Las inserciones exitosas se miden por los beneficiarios colocados en el tipo de empleos comprometidos, según el convenio suscrito.
- 5 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.

## Anexo 5: Compromisos de Gobierno

<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Anexo 5 BGI 2016</b>			
<b>Subsecretaría</b>	<b>Servicio</b>	<b>Compromiso</b>	<b>Estado de Avance entregado por el Ministerio</b>
Subsecretaría del Trabajo	Ninguno	Establecer mecanismos de promoción sindical con financiamiento público permanente y fondos concursables, que permitan a las organizaciones y líderes sindicales tener acceso a fondos de desarrollo y gestión sindical	Cumplido

## Anexo 6: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2016

### IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA PRESUPUESTARIA	15
SERVICIO	SUBSECRETARIA DEL TRABAJO	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	01

### FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance			
			I			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	O	Alta	100%	97%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						97%

### SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional   Descentralización	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2, excepto el indicador de Descentralización.

### DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

#### RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N° Indicadores Descuento por error	Dificultades de Implementación no previstas	Ponderación Resultado Final
		Ponderación	N° Indicadores Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos			
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	60%	5	60%	5	0		60%
2	Medir, informar correctamente y publicar los Indicadores Transversales	30%	8	22%	6	No aplica	Si	27%
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	10%	1	10%	1	No aplica		10%
Total		100%	14	92%	12	0		97%

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

N°	Indicador	Meta 2016	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.	83,32	83,71	100,5	No	15,0	15,0
2	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.	57,14	62,82	109,9	No	10,0	10,0
3	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.	52,00	52,30	100,6	No	15,0	15,0
4	Porcentaje de trabajadoras y trabajadores formados por Escuela de Formación Sindical respecto del total de trabajadoras y trabajadores inscritos en el año t.	90	96	106,7	No	10,0	10,0
5	Porcentaje de instancias de diálogo social que logran establecer acuerdos y/o conclusiones respecto el total de instancias ejecutadas.	100	100	100,0	No	10,0	10,0
Total:						60	60

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

N°	Indicador	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Compromisos		
			Medir	Informar	Publicar
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	95	Si	SI	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, en el año t.	12	Si	SI	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	10,00	Si	SI	Si
4	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	No	SI	Si
5	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	0,00	Si	SI	Si
6	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	33,33	No	SI	Si
7	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	60	Si	SI	Si
8	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	98	Si	SI	Si

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

N°	Indicador	Meta 2016	Efectivo 2016 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento (resultado evaluación final)	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	95	98	103,16	10,0	10,0
	Total:					10

Estado Apicativo Web Cumplimiento [PMG/MEI]:	REVISADO COMITÉ PMG
Fecha de emisión:	22-03-2017 17:45

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar, año 2016 (\$)	Promedio de pago anual por persona (\$)	% de monto total respecto a Subt. 21
164	181.767.977	1.108.341	3,29%



## Anexo 7: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo <sup>45</sup>	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas <sup>46</sup>	Incremento por Desempeño Colectivo <sup>47</sup>
Equipo 1: Gabinete del Subsecretario	22	9	100%	8%
Equipo 2: División Administración y Finanzas	17	9	100%	8%
Equipo 3: DGP, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	19	9	100%	8%
Equipo 4: Jurídica	10	8	100%	8%
Equipo 5: Informática y Central Telefónica	13	8	100%	8%
Equipo 6: Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Prensa	26	9	100%	8%
Equipo 7: Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	8	8	90%	8%
Equipo 8: Gestión Regional Norte	16	6	100%	8%
Equipo 9: Gestión Regional Centro	20	6	100%	8%
Equipo 10: Gestión Regional Sur	17	6	100%	8%
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>78</b>	<b>99%</b>	

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar, año 2017 (\$)	Promedio de pago anual por persona (\$)	% de monto total respecto a Subt. 21
149	165.005.596	1.107.420	2,99%

45 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

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

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

## Anexo 8: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración en 2016.

### - Implementación de medidas de Género

NOMBRE DE MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2016
<b>MEDIDA N°1: DISEÑO Y/O ACTUALIZACIÓN, CUANDO CORRESPONDA, DE INDICADORES DE DESEMPEÑO QUE MIDAN DIRECTAMENTE INEQUIDADES, BRECHAS Y/O BARRERAS DE GÉNERO.</b>	<p>Implementada: se procede a crear los indicadores de medición de beneficiarias egresadas de Escuelas de Formación Sindical, como un método de ver la eficacia de estos programas en diferentes públicos objetivos: mujeres en cursos mixtos sin o con muy poca experiencia sindical (línea nuevos líderes), mujeres en cursos mixtos con experiencia sindical (línea formación continua) y mujeres en cursos específicos diseñados para mujeres sin o con muy poca experiencia sindical (línea mujeres).</p> <p>Estos indicadores serán parte del monitoreo interno del Servicio, además de ser parte del Plan de trabajo de Género 2017. Adicionalmente, se acordó mejorar los instrumentos (indicadores) existentes actualmente, profundizando en los requisitos a cumplir por los ejecutores en materia de Diálogo Social, específicamente, en las Escuelas de Formación Sindical.</p>
<b>MEDIDA N°2: MEDIR INDICADOR (ES) DISEÑADOS EN 2015</b>	<p>No implementada, ya que submedida 2.3 no fue implementada.</p>
<b>2.1 Porcentaje de mujeres certificadas que participan en las Escuelas de Formación Sindical (Formación Continua, Nuevos Líderes y de Mujeres), respecto del número total de mujeres inscritas</b>	<p>Implementada: Medición del indicador satisfactoria.  Indicador: <math>(N^{\circ} \text{ de mujeres certificadas de las Escuelas de Formación Sindical (Formación Continua, Nuevos Líderes y de Mujeres) durante el año t} / N^{\circ} \text{ de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical durante el año t}) * 100</math>  Valor final: <math>(949 / 1017 = 96,26\%)</math></p>
<b>2.2 Porcentaje de inserción laboral de Beneficiarias capacitadas en t-1 en el Programa Servicios Sociales: línea Ingreso Ético Familiar y ChileSolidario - en el año t</b>	<p>Implementada: Medición del indicador satisfactoria.  Indicador: <math>(N^{\circ} \text{ de beneficiarias que se insertan en un trabajo y que fueron capacitadas en t-1 en el Programa Servicios Sociales: línea Ingreso Ético Familiar y ChileSolidario} / N^{\circ} \text{ de mujeres que fueron capacitadas en t-1 en el Programa Servicios Sociales: línea Ingreso Ético Familiar y ChileSolidario}) * 100\%</math>  Valor Final: <math>(414 / 778) = 53,2\%</math></p>
<b>2.3 Porcentaje de mujeres participantes de instancias de formación sindical que se autoperciben preparadas para participar de cargos de dirigente sindical en el año t.</b>	<p>No implementada: Se diseñó el instrumento de encuesta para aplicarlo, pero no se alcanzó a implementar encuesta dentro del año 2016. Se realizará el año 2017.</p>
<b>MEDIDA N°3: Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.</b>	<p>No implementada, ya que submedida 3.3 no fue implementada.</p>
<b>3.1 Tres (3) sistemas de información que contienen datos de personas, desagregan por sexo en el año t</b>	<p>Implementada:  - Sistema ProEmpleo registra datos desagregados por sexo durante el año 2016.  - Diálogo Social registra su información en planillas de control. La información se encuentra desagregada por sexo.</p>

NOMBRE DE MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2016
	- El Sistema de Información Laboral (SIL) registra datos desagregados por sexo.
3.2 Ocho (8) estadísticas oficiales que dispongan de información asociadas a personas desagregan por sexo en el año t	Implementada: - Participantes directos de Mesas de Diálogo Social: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios de Escuelas de Formación Sindical: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios de Inversión en la Comunidad: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios de Servicios Sociales (Línea Regular y ChileSolidario): estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios del Programa "Mejora de Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales": estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios de Programa de Apoyo al Empleo ChileSolidario: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios de Desarrollo de Competencias Laborales: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Sistema de Información Laboral (SIL): estadística cuenta con desagregación por sexo.
3.3 Dos (2) estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas desagregan por sexo en el año t	No implementada: Por motivos presupuestarios, no se dispuso de recursos para realizar estudio durante el año 2016. Sin embargo, se ha definido en el Plan de Trabajo 2017 que, en el caso de realizarse un estudio cuyo objetivo de investigación esté referido a personas, se realizará con datos desagregados por sexo.
<b>MEDIDA N°4: Capacitación a funcionarias/os</b>	Implementada: Se realizó el curso "Incorporación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas", al cual asistieron 14 personas.
4.1 Porcentaje de cobertura de capacitación en género y el ámbito de trabajo de funcionarios y funcionarias del Servicio	Implementada: Indicador: N° de funcionarios/as con capacitación en género entre 2014 y el año t/ Dotación efectiva al 31 de diciembre del año t Valor final: $(34/152,92)*100= 22,23\%$
<b>MEDIDA N°5: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género</b>	Implementada: Se realizaron todas las mediciones y actividades.
5.1 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: Indicador: $(N° \text{ de proyectos que incluyen Equidad de Género en el año } 2016 / N° \text{ de proyectos de "Escuela de Formación Sindical Nuevos Líderes" y "Escuela de Formación Sindical Formación Continua" financiados por la Subsecretaría en el año } 2016) * 100$ Meta: 100% Valor final: 100% (62/62)
5.2 Proyectos de "Diálogo Social" que incluyen Equidad de Género	Implementada: Indicador: $(N° \text{ de proyectos que incluyen Equidad de Género el año } 2016 / N° \text{ de proyectos de "Diálogo Social" financiados por la Subsecretaría el año } 2016) * 100$ Meta: 100% Valor Final: 100% (27/27)
5.3 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea Regular (de proyectos cerrados el año	Implementada: Indicador: $(N° \text{ de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea Regular insertadas laboralmente de proyectos cerrados el año } 2016 / N° \text{ de$



NOMBRE DE MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2016
2016), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente	mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea Regular de proyectos cerrados el año 2016)*100 Meta: 55% Valor Final: 59,07% (280/474)
5.4 Para el año 2016 se ejecutarán 12 escuelas de formación Sindical para mujeres, que se distribuirán tanto en su Línea de "Formación de Nuevos Líderes", como de "Formación Continua".	Implementada: Se realizaron 15 Escuelas de Formación Sindical para Mujeres en el año 2016.
5.5 Incluir enfoque de género en las actividades realizadas en el contexto de la Política de Erradicación de Trabajo Infantil y estrategia 2015-2025 en el año t.	Implementada: Los SEREMI del trabajo y Previsión Social han planteado 78 proyectos, de los cuales se han implementado 63. 38 de los proyectos implementados incluyeron enfoque de género en su intervención.

### - Implementación de medidas de Descentralización / Desconcentración

La Subsecretaría del Trabajo no contó con Plan de Trabajo de Descentralización para el año 2016 debido a que, por la naturaleza del Servicio, no puede diseñar medidas de Descentralización y/o Desconcentración.

Específicamente, respecto a la **Descentralización**, se indica que la Subsecretaría no tiene atribuciones para transferir facultades de decisión a un Gobierno Regional acerca de la distribución de los recursos, ítems presupuestarios, instrumentos y/o líneas de acción del presupuesto institucional y, por lo tanto, no tiene la posibilidad de presentar iniciativas de descentralización, con respecto a sus productos estratégicos, así como también, en relación al resto de las materias que tiene a su cargo. Esto se justifica ya que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, así como el resto de los Ministerios pertenecientes a la Administración central, y las Subsecretarías que dependen de los mismos, se consideran como organismos centralizados (Art. 26 LOCBG), ya que actúan con la personalidad jurídica del Fisco, carecen de patrimonio propio, el jefe superior es de exclusiva confianza del Presidente de la República y opera en ellos el control jerárquico, por lo que las facultades de decisión sobre recursos institucionales no pueden ser delegadas a los Gobiernos Regionales.

En cuanto a la **Desconcentración**, dado que la presencia regional de la Subsecretaría del Trabajo se limita a las Seremías del Trabajo y Previsión Social, y considerando la limitada dotación de las Seremías (entre 3 y 4 personas: el SEREMI, un chofer, secretaria y en algunos casos un encargado de prensa), y su responsabilidad de representar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus servicios dependientes, siendo su desconcentración solamente territorial (art. 62 de la Ley 18575), la Subsecretaría no podría delegar o transferir la administración de nuevas competencias relacionadas con el gasto público en la región a las Seremías y, por lo tanto, tampoco podría implementar la regionalización del presupuesto, por lo que no es posible realizar iniciativas de desconcentración.

La participación de las Seremías se limita al apoyo de la ejecución de los productos estratégicos de la Subsecretaría, principalmente a través de las fiscalizaciones en terreno a los ejecutores, al levantamiento de necesidades de Diálogo Social específicas de cada región (a principios de cada año), y a reuniones con los ejecutores de determinados productos estratégicos, con motivos del inicio de ejecución de dichos productos. Dichas atribuciones han sido transferidas como parte de un trabajo plurianual de la Subsecretaría, guiado por el PMG de Descentralización de los años anteriores (2011-2013). Sin embargo, ya se han ejecutado las tareas factibles del plan de Desconcentración de los PMG, con lo que se ha llegado al límite de las atribuciones de Desconcentración que se les puede otorgar en la ejecución de los Productos Estratégicos, como consecuencia de la reducida dotación a nivel regional. Además, las facultades relacionadas con el presupuesto de la Subsecretaría corresponden particularmente al Subsecretario del Trabajo (letra 'e' del artículo 5 del D.F.L. Nro 1 de 1967 del MINTRAB). Por otra parte, las licitaciones y convenios son adjudicados a nivel central, y toda acción emanada de los

resultados de las supervisiones a terreno son determinadas por los convenios y bases de licitación, no teniendo injerencia en este tema la Seremía.

Esto fue aceptado y ratificado por la SUBDERE y DIPRES, formalizándose mediante el Decreto Exento N° 409 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con fecha 30 de diciembre del 2015, en el cual se establece que la Subsecretaría del Trabajo no contaría en su PMG del año 2016 con el indicador transversal de Descentralización. Esto además aparece en el Informe de Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión Año 2016, en el Anexo N° 6 de este documento.



## **Anexo 9: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2016.**

La Oferta Programática de un servicio debe ser entendida como el “conjunto de bienes y servicios que genera y provee dicha institución en el marco de su misión y mandato legal, y que pueden ser consistentemente agregados en un formato de Programa Público o de Iniciativa Programática”.

De esta manera, en el marco de una estrategia de Presupuestación basada en Resultados y a partir de la información provista por la Subsecretaría del Trabajo, se han identificado y validado los siguientes Programas e Iniciativas Programáticas en su ejecución 2016.

<b>N</b>	<b>Nombre</b>	<b>Tipo</b>
1	Diálogo Social	Programa
2	Escuela de Formación Sindical	Programa
3	Inversión en la Comunidad	Programa
4	Programa Servicios Sociales	Programa

## **Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional**

Boletín 11027-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para regular el ejercicio del derecho a sala cuna.

Objetivo: Hacer extensivo el derecho a sala cuna a los padres de las hijas e hijos, de conformidad al principio de corresponsabilidad parental, eliminando el requisito de una sentencia judicial que les otorgue el cuidado personal de sus hijas y/o hijos, pudiendo ser exigible indistintamente por padres o madres, sea cual sea su estado civil, y; modificar el requisito del número de trabajadoras para habilitar la exigencia de este derecho, a fin de universalizar el ejercicio del mismo y, especialmente, modificar el criterio, pasando del número de trabajadoras a la necesidad misma de la sala cuna.

Fecha de ingreso: 14-Dic-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

Boletín 11012-13

Descripción: Establece normas que incentivan mejoras de las condiciones de remuneraciones y empleo de los trabajadores que se desempeñan en empresas que prestan servicios externalizados a las municipalidades, en recolección, transporte o disposición final de residuos sólidos domiciliarios.

Objetivo: Garantizar un piso mínimo de ponderación al factor remuneratorio y condiciones laborales, dado su vital importancia en licitaciones como los señalados, sobre todo, en atención a que las municipalidades, como mandante de dichas empresas, son solidariamente o subsidiariamente responsables en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, de acuerdo lo dispone la ley N°20.123.

Fecha de ingreso: 07-Dic-16.

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores que presten servicios externalizados a las municipalidades, en materias como recolección, transporte o disposición final de residuos sólidos domiciliarios.

Boletín 10988-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para exigir la incorporación, en el reglamento interno de las empresas, de una regulación de las labores de alto riesgo para el trabajador.

Objetivo: Consagrar normativamente los principios que sustenta la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, dictada recientemente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social que convoca a todos los actores a desarrollar una cultura preventiva de seguridad laboral y de mejoramiento de los ambientes laborales.

Fecha de ingreso: 23-Nov-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

Boletín 10980-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para regular la contratación de cuidadores de personas con dependencia severa.

Objetivo: Regularizar y/o formalizar la labor de cuidado de personas con dependencia severa, atacando así no solo las dificultades asociadas a los individuos discapacitados con necesidad de

asistencia completa en su vida diaria, acentuadas en los adultos mayores, sino que también a la problemática relacionada a la desigualdad de género que nace a causa de dicha informalidad laboral.  
Fecha de ingreso: 17-Nov-16.

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores que se desempeñen en el área de cuidado y atención de personas dependientes severas.

Boletín 10969-13

Descripción: Modifica el artículo 116 bis del Código del Trabajo en lo relativo a los turnos de guardia de los capitanes de nave y jefes de máquina.

Objetivo: Permitir a capitanes e ingenieros jefes de máquinas realizar turnos de guardia, respetando las disposiciones generales de descanso.

Fecha de ingreso: 15-Nov-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores que se desempeñen en la marina mercante.

Boletín 10966-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para extender el beneficio de sala cuna en la forma que señala.

Objetivo: Permitir aumentar la tasa de participación laboral femenina estableciendo mecanismos que ayuden a paliar las problemáticas del cuidado de hijos.

Fecha de ingreso: 10-Nov-16

Estado de tramitación: En tramitación

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

Boletín 10964-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la multiplicidad de empresas consideradas como un solo empleador.

Objetivo: Resolver algunas dificultades en la aplicación de la Ley N° 20.760, perfeccionando las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.

Fecha de ingreso: 09-Nov-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

Boletín 10892-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de otorgar protección a los trabajadores que declaran como testigos en sede judicial.

Objetivo: Incorporar la debida protección a los trabajadores que se presentan en calidad de testigos, extendiendo el alcance de la garantía de indemnidad establecida en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo.

Fecha de ingreso: 12-Sep-16

Estado de tramitación: En Tramitación.

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

#### Boletín 10851-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia de asesoría previsional para los trabajadores.  
Objetivo: Establecer un mecanismo de educación previsional más profundo para los trabajadores, con la finalidad que mucho antes que estos jubilen tengan claro cuál será el monto que les corresponderá por concepto de pensión y en su caso establecer las modificaciones en su sistema de ahorro con la finalidad de percibir una pensión más cuantiosa.

Fecha de ingreso: 09-Ago-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

#### Boletín 10833-13

Descripción: Modifica el artículo 116 del Código del Trabajo en lo relativo al descanso diario de los trabajadores sujetos a contrato de embarco.

Objetivo: Modificar el texto vigente del artículo 116 del Código del Trabajo, que rigidiza el cumplimiento del descanso de la gente de mar, pues lo obliga realizar dentro del límite del día calendario, afectando con ello gravemente el normal funcionamiento de la industria naviera, que debe estar en permanente tránsito.

Fecha de ingreso: 04-Ago-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Personas que tengan vínculo laboral bajo contrato de embarco.

#### Boletín 10839-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, en materia de jornada laboral de los choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

Objetivo: establecer, por una parte, un tope de tiempos de espera, así como generar un mecanismo de control de las distintas actividades de la tripulación que implican estar a disposición de la empresa, que permita contabilizarlas de manera efectiva; y mejorar la seguridad vial en términos de establecer los máximos de diarios de actividades, en especial, en lo que dice relación con la función de conductor.

Fecha de ingreso: 04-Ago-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Personas que se desempeñen como choferes o auxiliares en los casos señalados.

#### Boletín 10837-13

Descripción: Obliga a la directiva de los sindicatos a depositar los fondos de estas organizaciones en una cuenta de ahorro o corriente bancaria y a presentar balances a los afiliados.

Objetivo: Poner un atajo a los eventuales ilícitos que las directivas sindicales pudiesen cometer sobre los fondos sindicales, por la vía de exigir que los bancos deban abrir la cuenta bancaria a la brevedad luego de ser solicitadas.

Fecha de ingreso: 04-Ago-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo afiliados a una organización sindical.

#### Boletín 10804-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para permitir que los trabajadores hagan uso de una parte de su feriado legal durante las vacaciones de invierno de sus hijos.

Objetivo: Consagrar la posibilidad de que el trabajador pueda voluntariamente disponer de parte sus días de feriado anual a los que tiene derecho de acuerdo a lo prescrito en el artículo 67 del Código del Trabajo, haciéndolos coincidir por el periodo de vacaciones de invierno de sus hijos.

Fecha de ingreso: 20-Jul-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

#### Boletín 10763-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de aplicar al trabajador que celebra un acuerdo de unión civil el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio.

Objetivo: Introducir una modificación en el artículo 207 bis, por la que se hace extensivo el beneficio en él previsto no tan solo a aquellos trabajadores que contraigan matrimonio, sino que también a aquellos que celebren un acuerdo de unión civil.

Fecha de ingreso: 16-Jun-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

#### Boletín 10760-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, en el sentido de resguardar el derecho a sala cuna de los menores no aceptados por los establecimientos designados por el empleador en conformidad a la ley.

Objetivo: Buscar ampliar la interpretación y aplicación de las normas sobre la protección de la maternidad, dando una cobertura que favorezca la figura de la maternidad, amparando a la madre como tal, pero también, y principalmente a nuestro juicio, al hijo (en los casos que corresponda).

Fecha de ingreso: 15-Jun-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

#### Boletín 10737-13

Descripción: Modifican el artículo 44 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, con el objetivo de reservar puestos de trabajo en las empresas y entidades empleadoras a personas discapacitadas que tengan las aptitudes para desempeñarlos.

Objetivo: Asegurar la inclusión para los discapacitados que nuestra ley persigue, estableciendo un 5% de cupos para ellos, en empresas y demás entidades empleadoras que constituyan fuentes laborales, para cuyo efecto se requiere modificar el artículo 44 de la ley N° 20.422.

Fecha de ingreso: 08-Jun-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Personas con discapacidad.



#### Boletín 10711-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para otorgar permiso laboral en favor de los trabajadores que indica, que se desempeñen como dirigentes vecinales.

Objetivo: Generar una normativa que regule la situación del trabajador que desempeña algún cargo de representación de la comunidad vecinal.

Fecha de ingreso: 19-May-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Dirigentes vecinales.

#### Boletín 10695-13

Descripción: Modifica el artículo 66 del Código del Trabajo para ampliar el permiso especial allí establecido al caso de muerte de un hermano del trabajador.

Objetivo: Considerando las fuertes relaciones familiares entre hermanos, establecer un permiso de tres días en caso de fallecimiento de uno.

Fecha de ingreso: 18-May-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

#### Boletín 10676-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia de permiso para exámenes preventivos de salud, para reducir la edad del trabajador que tiene derecho al mismo.

Objetivo: La necesidad de poder combatir en forma temprana las enfermedades, con el fin de apoyar la prevención de estas enfermedades y aumentar la conciencia social aún en ámbito laboral.

Fecha de ingreso: 10-May-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

#### Boletín 10675-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para incorporar un permiso laboral en favor de los trabajadores que indica, para la realización de actividades propias de su condición de dirigentes de organizaciones vecinales o comunitarias.

Objetivo: Poder conceder a todos aquellos trabajadores que además representen a este tipo de organizaciones, herramientas para poder hacer de mejor manera su trabajo como dirigente social y como sujeto activo de cada comuna.

Fecha de ingreso: 10-May-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Dirigentes vecinales o comunitarios.

#### Boletín 10660-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia consumo de drogas o sustancias alucinógenas en el trabajo, y exige la práctica de un examen obligatorio de dependencia de las mismas.

Objetivo: Establecer una regulación que permita al empleador métodos de control de drogas no invasivos. Que, por un lado, no descuiden la eficacia del control y, por otro, no menoscaben la dignidad del trabajador.

Fecha de ingreso: 05-May-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

Boletín 10596-13

Descripción: Modifica el artículo 201 del Código del Trabajo, en materia de fuero paternal.

Objetivo: Avanzar en que el fuero paternal posibilite que el sistema de protección laboral, vinculado al deber de los padres respecto al menor, complete su integralidad y satisfaga las necesidades de la estabilidad de la familia y, por lo tanto, del niño.

Fecha de ingreso: 05-Abr-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

Boletín 10579-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, con el objeto de establecer un permiso especial para los trabajadores cuyos hijos menores de edad sufran una enfermedad catastrófica.

Objetivo: Dar solución a la situación de padres que no pueden acompañar a sus hijos con enfermedades catastróficas, por la vía de permitir que el padre o madre pueda hacer uso de licencia médica hasta el término del tratamiento médico del menor. Del mismo derecho gozarán sus guardadores.

Fecha de ingreso: 16-Mar-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

Boletín 10576-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Objetivo: Establecer medidas concretas para enfrentar el problema de desigualdad remuneraciones en Chile.

Fecha de ingreso: 15-Mar-16

Estado de tramitación: En tramitación.

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

Boletín 10558-13

Descripción: Establece la obligación de certificación por la autoridad competente de las empresas que ofrecen servicios domésticos de asesoras del hogar o de cuidadoras, y de los trabajadores que ofrecen dichos servicios.

Objetivo: Establecer una legislación que asegure de manera cierta los servicios que se ofrecen a través de esta empresas por sus sitios web, como de las competencias y capacitaciones de las personas que desean brindar servicios domésticos que contemplen cuidados y atenciones a menores de edad.

Fecha de ingreso: 04-Mar-16

Estado de tramitación: En tramitación.

Beneficiarios directos: Trabajadores/as que se desempeñen como asesores/as del hogar.

**Boletín 10701-13**

**Descripción:** Deroga el decreto ley N° 3.342, de 1980, que Establece libertad de afiliación a la Confederación Mutualista de Chile y autoriza a las instituciones de socorros mutuos para formar federaciones y confederaciones.

**Objetivo:** Derogar la norma señalada, ante el complejo escenario económico de las mutualidades, su poca participación dentro de sus fines y la gran cantidad de vacíos legales en que se encuentra su regulación.

**Fecha de ingreso:** 27-Ene-16

**Estado de tramitación:** En tramitación.

**Beneficiarios directos:** Instituciones de socorro mutuo.

**Boletín 10508-13**

**Descripción:** Modifica el Código del Trabajo y otros textos legales, con el propósito de prohibir a las empresas del Estado dedicadas al transporte público de pasajeros la subcontratación de servicios de mantenimiento.

**Objetivo:** Lograr que las labores de mantenimiento de los sistemas y maquinaria de estos fundamentales servicios de transporte público esté bajo el control directo de estas mismas empresas, expresando en la ley la imposibilidad que ellas puedan externalizar dichos servicios, tendiendo así a prevenir situaciones de fallas, mejorando de esta forma la calidad de vida de millones de chilenos que se movilizan en empresas públicas dedicadas al transporte de pasajeros

**Fecha de ingreso:** 06-Ene-2016

**Estado de tramitación:** En tramitación.

**Beneficiarios directos:** Trabajadores que se desempeñen en las empresas del Estado de Transporte Público.

## **Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2016**

N° Ley: 20.891

Fecha: 22-Ene-16

Materia: Perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos.

N° Ley: 20.907

Fecha: 14-Abr-16

Materia: Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de bomberos.

N° Ley: 20.918

Fecha: 30-May-16

Materia: Adapta normas laborales al rubro del turismo.

N° Ley: 20.935

Fecha: 30-Jun-16

Materia: Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar.

N° Ley: 20.940

Fecha: 08-Sep-16

Materia: Moderniza el sistema de relaciones laborales.

N° Ley: 20.949

Fecha: 17-Sep-16

Materia: Modifica el código del trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

N° Ley: 20.974

Fecha: 03-Dic-16

Materia: Modifica normas sobre procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio.

## Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales

- Galardón SENADIS 2016, reconocimiento al Edificio Accesible categoría Instituciones Públicas. Link: <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/subsecretaria-del-trabajo-recibe-premio-sello-chile-inclusivo-2016/>
- ChileValora fue destacado por la ONU como ejemplo de diálogo social ante su asamblea, en el lanzamiento del "Pacto Global: diálogo social reforzado para el trabajo decente y el crecimiento inclusivo" en la Cumbre de Desarrollo Sostenible realizada en Nueva York, el 25-oct-2016.