

---

BALANCE  
DE GESTIÓN INTEGRAL  
AÑO 2004

SUBSECRETARIA DEL  
TRABAJO

SANTIAGO DE CHILE

---

# Índice

<b>1. Carta del Jefe de Servicio.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Identificación de la Institución .....</b>	<b>5</b>
• Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución.....	6
• Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio.....	6
• Principales Autoridades.....	7
• Definiciones Estratégicas.....	8
- Misión Institucional .....	8
- Objetivos Estratégicos .....	8
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos .....	9
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios .....	9
- Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	10
• Recursos Humanos .....	11
- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo .....	11
- Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo .....	12
- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo .....	13
• Recursos Financieros .....	14
- Recursos Presupuestarios año 2004 .....	14
<b>3. Resultados de la Gestión .....</b>	<b>15</b>
• Cuenta Pública de los Resultados .....	16
- Balance Global .....	16
- Resultados de la Gestión Financiera .....	19
- Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos .....	25
• Cumplimiento de Compromisos Institucionales .....	29
- Informe de Programación Gubernamental .....	29
• Avances en Materias de Gestión .....	31
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión .....	31
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo .....	32
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales .....	33
• Proyectos de Ley .....	34
<b>4. Desafíos 2005 .....</b>	<b>35</b>
<b>5. Anexos .....</b>	<b>36</b>
• Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004 .....	37
• Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño .....	39
• Anexo 3: Programación Gubernamental .....	40
• Anexo 4: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004 .....	42
• Anexo 5: Transferencias Corrientes .....	43
• Anexo 6: Iniciativas de Inversión .....	44
• Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos .....	46

---

## Índice de Cuadros

Cuadro 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo.....	11
Cuadro 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo.....	12
Cuadro 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	13
Cuadro 4: Ingresos Presupuestarios Percibidos año 2004.....	14
Cuadro 5: Gastos Presupuestarios Ejecutados año 2004.....	14
Cuadro 6: Ingresos y Gastos años 2003 – 2004.....	19
Cuadro 7: Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004.....	21
Cuadro 8: Indicadores de Gestión Financiera.....	24
Cuadro 9: Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004.....	32
Cuadro 10: Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2004.....	37
Cuadro 11: Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2004.....	39
Cuadro 12: Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004.....	40
Cuadro 13: Cumplimiento PMG 2004.....	42
Cuadro 14: Cumplimiento PMG años 2001 – 2003.....	42
Cuadro 15: Transferencias Corrientes.....	43
Cuadro 16: Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2004.....	45
Cuadro 17: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	46

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato.....	11
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento.....	12
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo.....	13

---

# 1. Carta del Jefe de Servicio

En el ámbito de la Tramitación legislativa, 8 leyes fueron promulgadas durante el 2004, del área Trabajo y Previsión. De la primera se destacan: Ley que da protección de remuneraciones para trabajadores agrícolas y establece una base de cálculo para garantizar pago de horas extraordinarias y que implique un mayor salario para el trabajador; la Ley sobre nacionalización del uso de la franquicia tributaria de capacitación; y la Ley que proroga vigencia de cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.



Especial importancia tienen los proyectos de Ley que componen la Reforma a la Judicatura Laboral, los que avanzaron significativamente, sin embargo es importante indicar que se ha generado una amplia discusión al interior de ambas ramas legislativas, dada la complejidad y trascendencia de la materia, y ha habido múltiples indicaciones a los proyectos, situación que ha dilatado su proceso más de lo proyectado.

Por otra parte, un esfuerzo especial ha sido el desarrollo de futuras iniciativas de diálogo social que contribuyan al desarrollo de relaciones laborales basadas en el diálogo y la cooperación mutua entre sindicatos y gremios empresariales, por lo cual se inició la promoción del diálogo social, licitándose 6 actividades en dos llamados públicos de nuestro Fondo concursable destinado al efecto. Estas iniciativas apuntan a promover la tecnificación, la capacitación y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y sus afiliados, con el fin de que cuenten con herramientas y capacidades propias de la sociedad moderna, al mismo tiempo que impulse una política de fortalecimiento, promoción y mejoramiento de los estándares de negociación colectiva en la micro, pequeña y mediana empresa, en el sector agrícola y en todas aquellas áreas de la actividad económica que exhiban bajo nivel de negociación.

Respecto de el Área Empleo y Empleabilidad, el Programa Red de empleo, durante el año 2004, ha desarrollado Programas de Intermediación Laboral Local, los que persiguen aumentar las oportunidades de reinserción laboral de trabajadores desempleados mediante la mejora de las prácticas de intermediación laboral. El programa ha operado a través de concursos de proyectos desarrollado en conjunto con el Programa Chile Califica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). En el año 2004 finalizaron a modo de experiencia piloto, 17 proyectos de 17 comunas de las Regiones de Coquimbo, Valparaíso, del Bío Bío y Metropolitana.

En el caso de Bonificación a la contratación de mano de obra para beneficiarios del sistema Chile Solidario, se logró una cobertura total de 2.495 beneficiarios pertenecientes a las familias del Sistema Chile Solidario que fueron contratados en empresas, específicamente a través de Bonificación Sistema Chile Solidario (BCHS) se contrataron un total de 956 personas y por la vía Bonificación Tradicional un total de 1.539 beneficiarios.

---

Bonificación a la Contratación de Mano de Obra, (Inversión en la Comunidad), se logro un total de 981 proyectos financiados. Y con un promedio de 9.505 personas contratadas en meses peak. El Programa tuvo una cobertura de 11 regiones y 94 comunas beneficiadas.

Respecto al ámbito de gestión internacional se avanzó en acuerdos y consensos correspondientes a las implicancias del TLC con Estados Unidos y Canadá, a través cooperación técnica entre los Ministerios. Por otra parte se continuó con cooperación Bilateral, que comprende negociación, elaboración y administración de convenios de cooperación técnica con otros países, principalmente de la región en materias laborales. De la misma manera con OIT, desarrollando actividades y elaborando informes en relación a las áreas de Libertad Sindical, Consejo de Administración, Conferencia Anual, Convenio 144, Aplicación de Convenios. Aspectos que comprendieron diversas actividades conjuntamente o en cooperación con OIT - Chile. En el ámbito de relaciones con otros Organismos Multilaterales se organizaron, coordinaron y desarrollaron distintas iniciativas en el marco de APEC; CIMT: Grupos de Trabajo I y II; MERCOSUR y Grupo de Trabajo 10.

El trabajo desarrollado en el área Internacional ha estado marcado por la participación del Ministerio en conjunto con entidades internacionales, organizaciones de empresarios(as) y de trabajadores(as), empresarios y empresarias, trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito de la modernización de la gestión pública, y en particular respectos del Programa de Mejoramiento de la Gestión –PMG- el servicio alcanzo un 95% de cumplimiento.

Se potenció el sistema de información en línea entregada por el portal web sectorial [www.mintrab.gob.cl](http://www.mintrab.gob.cl); que se reformuló el 2003 para orientar a la ciudadanía sobre sus derechos laborales y previsionales. Durante el segundo semestre del 2002 la antigua página del Ministerio tenía un promedio mensual de visitas cercanas a las 15 mil. En enero del 2004 se subió a producción el nuevo home page del MINTRAB, y el número de accesos aumentó a cerca de 28 mil como promedio mensual en igual período de análisis. Durante estos últimos dos años las visitas han aumentado en un 86,7%.



YERKO LJUBETIC GODOY  
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

---

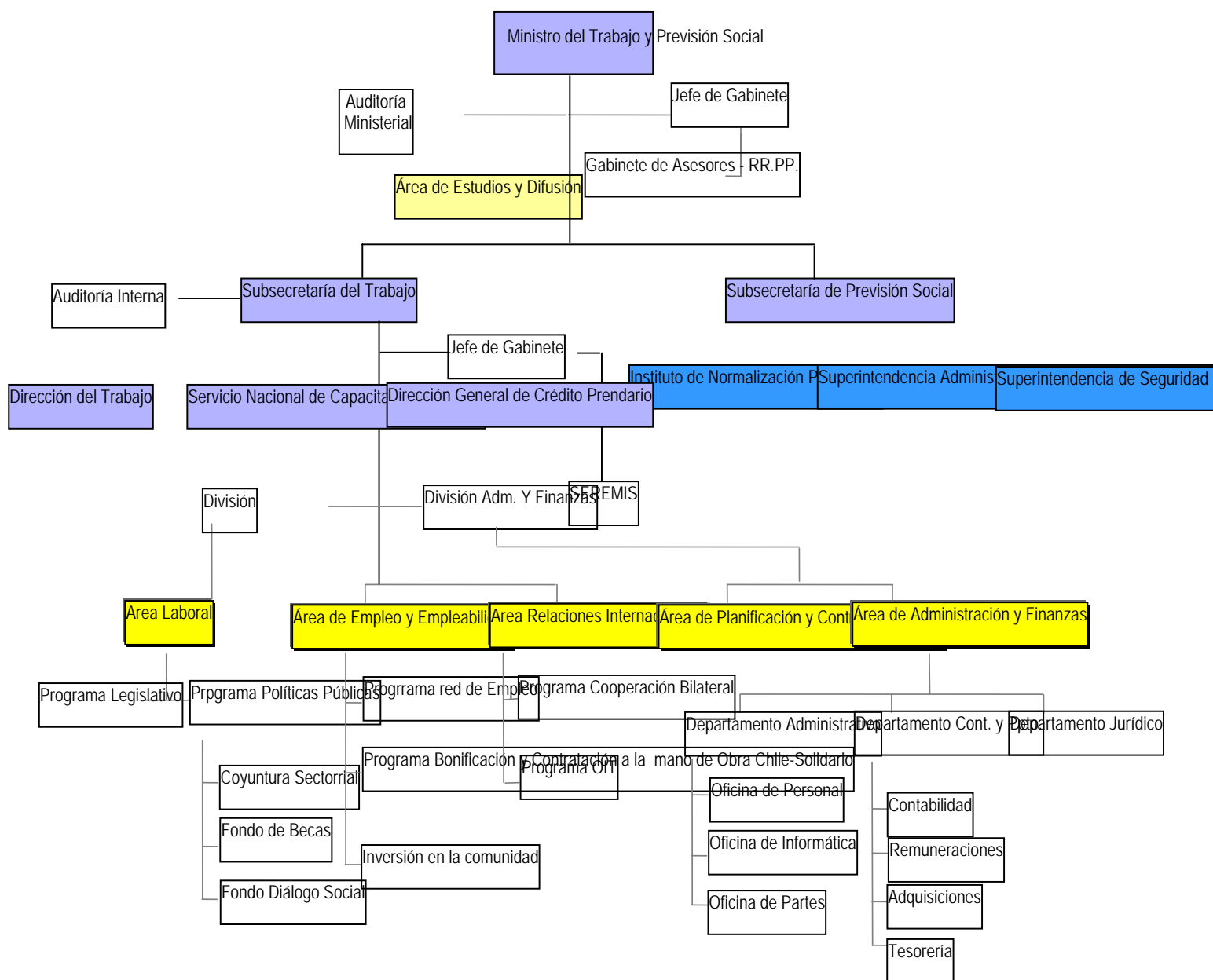
## 2. Identificación de la Institución

- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución
- Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio
- Principales Autoridades
- Definiciones Estratégicas
  - Misión Institucional
  - Objetivos Estratégicos
  - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos
  - Clientes / Beneficiarios / Usuarios
  - Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios
- Recursos Humanos
  - Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo
  - Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo
- Recursos Financieros
  - Recursos Presupuestarios año 2004

- **Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución**

D.F.L. N°1 del 30 de Mayo de 1967.

- **Organigrama y Ubicación en la Estructura del Ministerio**



---

## - Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del trabajo	Yerko Ljubetic Godoy
Jefe Área Laboral	Felipe Saéz Collier
Jefe Área de Empleo y Empleabilidad	Ricardo Villa Cifuentes
Jefe Área Relaciones Internacionales	Pablo Veloso Alcaide
Jefe Área de Difusión de Políticas Ministeriales	Paula de Buen
Jefe de Asesoría Jurídica	Rodney Belmar Altamirano
Jefe Área Administración y Finanzas	Mauricio Espinosa Sanhueza
Encargado de Área de Planificación y Control de Gestión	Víctor Hugo Illanes



---

## • Definiciones Estratégicas

### - Misión Institucional

Estudiar, elaborar y proponer políticas, planes, programas y normas orientados al empleo y a la construcción de un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones, así como la adecuada canalización de los conflictos, conduciendo los esfuerzos públicos hacia ese objetivo y articulándolos con los sectores sociales cuando corresponda.

### - Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Proponer el diseño o rediseño de la normativa laboral en ámbitos de discusión parlamentaria (legislativa) y promover la creación de instancias de diálogo social, y de tal manera contribuir a mejorar las relaciones de equidad y cooperación en las relaciones laborales
2	Estudiar y difundir la realidad laboral y del mercado laboral, ampliando y mejorando el conocimiento de los distintos actores sociales para contribuir en decisiones de políticas públicas y a una discusión pública más informada.
3	Implementar, dirigir y/o coordinar políticas activas de empleo, que faciliten la inserción laboral y mejoren la empleabilidad de los trabajadores.

## - Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<p>Normativa laboral que perfecciona la equidad y cooperación de las relaciones laborales –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ante Proyecto de Ley que Modifica la Ley 19.216, que tipifica y sanciona las prácticas antisindicales, entre otras materias</li> <li>• Ante Proyecto de Ley que Reconoce derecho a negociar colectivamente a trabajadores no docentes del sector municipal bajo administración de los DAEM</li> <li>• Informe de seguimiento legislativo del Proyecto de Ley Adaptabilidad Laboral</li> <li>• Informe de Seguimiento legislativo del Proyecto de Ley de la Reforma a la Judicatura Laboral (tres proyectos)</li> </ul>	1
2	<p>Convenios y tratados internacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe anual de la participación oficial del Ministerio del Trabajo en la Organización Internacional del Trabajo</li> <li>• Informes de seguimiento de los aspectos laborales de los Tratados de Libre Comercio suscritos</li> </ul>	1
3	<p>Programa de Diálogo Social</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos de Diálogo Social adjudicados y ejecutados</li> </ul>	1
4	<p>Estudio y difusión de la realidad laboral y del mercado de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación de la Agenda Laboral: artículos relevantes sobre fenómenos del mercado del trabajo</li> <li>• Publicación del Observatorio Laboral enfocado al análisis de la realidad económica-laboral.</li> <li>• Encuestas en Sitio web ministerial (<a href="http://www.mintrab.cl">www.mintrab.cl</a>)</li> <li>• Documentos de empleo regional</li> </ul>	2
5	<p>Políticas activas de empleo –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Red de Empleo: Proyectos de Intermediación Laboral Local</li> <li>• Programa Bonificación Sistema Chile Solidario</li> <li>• Inversión en la Comunidad</li> </ul>	3

## - Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Trabajadores ocupados asalariados
2	Trabajadores no docentes del sector municipal
3	Funcionarios de la administración central y descentralizada del Estado
4	Organizaciones sindicales y gremios empresariales de la micro, pequeña y mediana empresa
5	Autoridades gubernamentales, Organizaciones de trabajadores y de empresarios, Instituciones académicas, Organismos internacionales, Usuarios de la <i>web</i> institucional
6	Trabajadores desocupados

---

- **Productos Estratégicos vinculado a Clientes / Beneficiarios / Usuarios**

Número	Nombre – Descripción Producto Estratégico	Clientes/beneficiarios/usuarios a los cuales se vincula
1	Normativa laboral que perfecciona la equidad y cooperación de las relaciones laborales	Trabajadores ocupados asalariados Trabajadores no docentes del sector municipal Funcionarios de la administración central y descentralizada del Estado
2	Convenios y tratados internacionales	Trabajadores ocupados asalariados Funcionarios de la administración central y descentralizada del Estado
3	Programa de Diálogo Social	Organizaciones sindicales y gremios empresariales de la micro, pequeña y mediana empresa
4	Estudio y difusión de la realidad laboral y del mercado de trabajo	Autoridades gubernamentales Organizaciones de trabajadores y de empresarios Instituciones académicas Organismos internacionales Usuarios de la <i>web</i> institucional
5	Políticas activas de empleo	Trabajadores desocupados

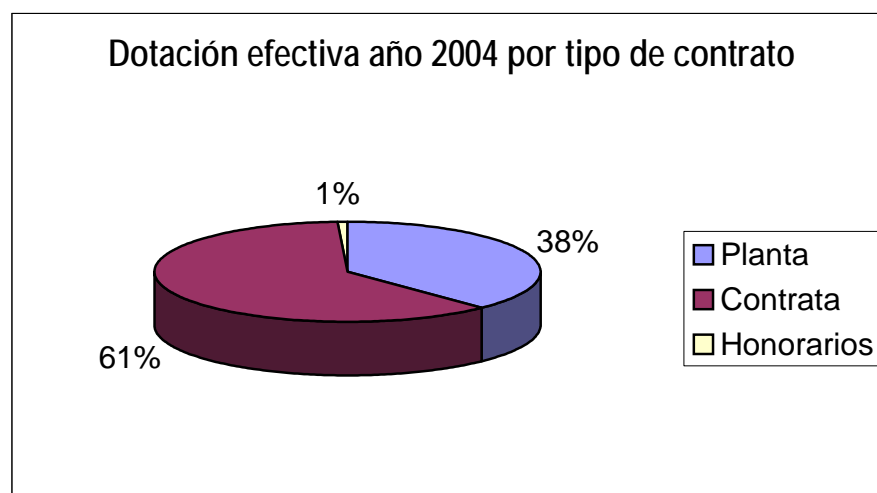
---

- Recursos Humanos

- Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato y Sexo

Cuadro 1 Dotación Efectiva <sup>1</sup> año 2004 por tipo de Contrato y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Planta	18	22	40
Contrata	25	40	65
Honorarios <sup>2</sup>	1		1
Otro			
TOTAL	44	62	106

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2004 por tipo de Contrato



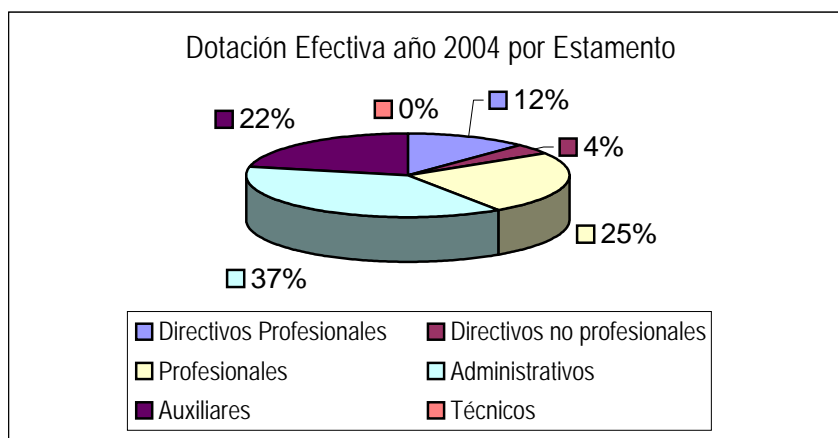
---

1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.  
2 Considera sólo el tipo "honorario asimilado a grado".

- Dotación Efectiva año 2004 por Estamento y Sexo

Cuadro 2 Dotación Efectiva <sup>3</sup> año 2004 Por Estamento y Sexo			
	Mujeres	Hombres	Total
Directivos Profesionales <sup>4</sup>	3	10	13
Directivos no Profesionales <sup>5</sup>		4	4
Profesionales <sup>6</sup>	17	9	26
Técnicos <sup>7</sup>			
Administrativos	23	17	40
Auxiliares	1	22	23
Otros <sup>8</sup>			
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>62</b>	<b>106</b>

Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2004 por Estamento



3 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

4 Se debe incluir a Autoridades de Gobierno, Jefes superiores de Servicios y Directivos Profesionales.

5 En este estamento, se debe incluir a Directivos no Profesionales y Jefaturas de Servicios Fiscalizadores.

6 En este estamento, considerar al personal Profesional, incluido el afecto a las Leyes Nos. 15.076 y 19.664, los Fiscalizadores y Honorarios asimilados a grado.

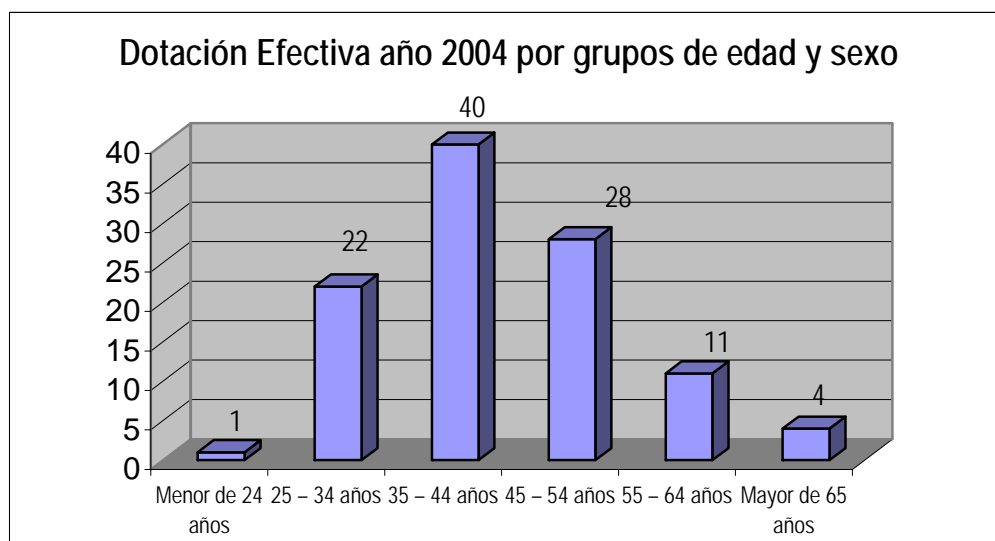
7 Incluir Técnicos Profesionales y No profesionales.

8 Considerar en este estamento los jornales permanentes y otro personal permanente.

- Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo

Cuadro 3 Dotación Efectiva <sup>9</sup> año 2004 por Grupos de Edad y Sexo			
Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 24 años		1	1
25 – 34 años	14	8	22
35 – 44 años	18	22	40
45 – 54 años	10	18	28
55 – 64 años	2	9	11
Mayor de 65 años		4	4
TOTAL	44	62	106

Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2004 por Grupos de Edad y Sexo



9 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

---

## Recursos Financieros

### - Recursos Presupuestarios año 2004

Cuadro 4 Ingresos Presupuestarios Percibidos <sup>10</sup> año 2004	
Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	22.886.048
Endeudamiento <sup>11</sup>	
Otros Ingresos <sup>12</sup>	4.325.704
TOTAL	27.211.752

Cuadro 5 Gastos Presupuestarios Ejecutados <sup>10</sup> año 2004	
Descripción	Monto M\$
Corriente <sup>13</sup>	25.158.029
De Capital <sup>14</sup>	141.193
Otros Gastos <sup>15</sup>	1.912.530
TOTAL	27.211.752

---

10 Esta información corresponde a los informes mensuales de ejecución presupuestaria del año 2004.

11 Corresponde a los recursos provenientes de créditos de organismos multilaterales.

12 Incluye el Saldo Inicial de Caja y todos los ingresos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

13 Los gastos Corrientes corresponden a la suma de los subtítulos 21, 22, 23, 24 y 25.

14 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 30, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 83, cuando corresponda.

15 Incluye el Saldo Final de Caja y todos los gastos no considerados en alguna de las categorías anteriores.

---

## 3. Resultados de la Gestión

- Cuenta Pública de los Resultados
  - Balance Global
  - Resultados de la Gestión Financiera
  - Resultados de la Gestión por Productos Estratégicos
- Cumplimiento de Compromisos Institucionales
  - Informe de Programación Gubernamental
- Avance en materias de Gestión
  - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión
  - Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
  - Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales
  - Avances en otras Materias de Gestión
- Proyectos de Ley



---

## • Cuenta Pública de los Resultados

### - Balance Global

En términos generales el presupuesto 2004 presenta una disminución respecto del ejercicio precedente, básicamente debido a la disminución de coberturas finales del Programa Bonificación a la Contratación de la Mano de Obra y a la finalización de la Ley N° 19.644.- del Fondo de Modernización Sindical, en el caso de los programas de generación de empleo, estas disminuciones tienen su base en la reducción de los niveles de cesantía. Por otra parte se observa una variación del aporte fiscal muy disminuida en comparación a la disminución observada en el nivel de gastos de los períodos 2003 al 2004, esto se origina principalmente en los mayores saldos de caja que se obtuvieron para ser aplicados durante el año 2003. Por otra parte se observa un menor nivel de ingresos por transferencias que fue compensado por aporte fiscal, lo que explica que dicho aporte se mantenga casi sin variación entre ambos períodos.

De acuerdo a lo señalado en los aspectos relevantes del presupuesto 2004 de focalización en los programas de empleo orientado a personas extremadamente pobres, el Programa de Intermediación Laboral Local de Red de Empleo, que persigue aumentar las oportunidades de reinserción laboral de trabajadores desempleados mediante la mejora de las prácticas de intermediación laboral, operó sobre la base de un concurso de proyectos desarrollado en conjunto con el Programa Chile Califica y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), logrando implementar 17 proyectos (17 comunas) en las Regiones: Coquimbo, Valparaíso, del Bío Bío y Metropolitana, colocando laboralmente 1009 trabajadores cesantes. Esta cifra implica un 50% de cumplimiento de la cobertura comprometida por la totalidad de proyectos (2030) y un 28% respecto de la totalidad de beneficiarios seleccionados por el Programa.

Capacitación y orientación laboral: la cobertura fue de un 74% (2.721) del total de seleccionados por el Programa. Esta cifra significa un 97% de cumplimiento de la cobertura comprometida. En capacitación, un 52% de beneficiarios hicieron cursos de empleabilidad y un 48% en oficio. En orientación laboral, se le entregó apoyo básico a un 63% de beneficiarios y un 37% se les entregó atención psicológica.

Programa Bonificación a la contratación de mano de obra para beneficiarios del sistema Chile Solidario. se logró una cobertura total de **2.495** beneficiarios pertenecientes a las familias del Sistema Chile Solidario. Se contrataron en el proceso Bonificación Sistema Chile Solidario (BCHS) un total de 956 personas y por la vía Bonificación Tradicional un total de 1.539 beneficiarios. Respecto la meta 7.000 beneficiarios del Sistema Chile Solidario, se logró un 36% de cumplimiento, si consideramos la cobertura total contratada (2.495). Ahora si tomamos en cuenta solo la cobertura del proceso Bonificación Sistema Chile Solidario (956), el nivel de cumplimiento cae al 14%. El esfuerzo desplegado por los ejecutores (SENCE y OMILs), en colaboración con los actores Mideplan, Fosis, Unidades de Intervención Familiar (UIF) en los municipios, fue de gran envergadura y con resultados mínimos en términos de cobertura, debido a:

Adecuación de productos entregados

- Relativa pertinencia de las vacantes de empleo generadas, respecto del perfil socio-laboral de los beneficiarios

- 
- Baja pertinencia del modelo de habilitación socio-laboral implementado por OMILs, respecto del perfil de los beneficiarios. No alcanza a satisfacer las necesidades de los beneficiarios
  - Débiles incentivos a la colocación.
- b) Adecuación de procedimientos
- Insuficiente coordinación a nivel local (UIF-OMIL), ha dificultado el reclutamiento y selección de beneficiarios para las vacantes disponibles
  - Proceso administrativo para el pago de incentivos a OMIL lento y burocrático

El Programa Inversión a la comunidad se logro un total de 981 proyectos financiados. Se realizaron 75.274 meses/contratados que equivalen a una cobertura 13.639 personas contratadas, abarcando 11 regiones y de ella 94 comunas beneficiadas.

En el ámbito legislativo, y particularmente respecto los proyectos de Ley que componen la Reforma a la Judicatura Laboral se avanzó significativamente. Uno de ellos modifica el Código del Trabajo en materia de procedimientos en juicios laborales, que se encuentra en 1° trámite constitucional, Cámara de Diputados con tramitación terminada en comisión Constitución, Legislación y Justicia para evacuar informe a la Sala y proceder a votación.; un segundo proyecto crea nuevos tribunales del trabajo, éste se encuentra en 2° trámite constitucional con plazo para indicaciones, y el tercero modifica la Ley N° 17.322, en materia de cobranzas previsionales, se encuentra en 2° trámite constitucional, Comisión de Trabajo del Senado. Es importante indicar que se ha generado una amplia discusión al interior de ambas comisiones de trabajo – Cámara de Diputados y Senado – y múltiples indicaciones a los proyectos situación que ha dilatado su proceso más de lo proyectado.

En el ámbito internacional se avanzó en administración de los TLC con Estados Unidos y Canadá, por medio de los cuales se realiza una importante cooperación técnica entre los Ministerios. Además, se avanzó en Cooperación Bilateral, que implica negociación, elaboración y administración de convenios de cooperación técnica con otros países, principalmente de la región en materias laborales. Respecto al trabajo con OIT se desarrollaron actividades y se elaboró informes en relación a las áreas de Libertad Sindical, Consejo de Administración, Conferencia Anual, Convenio 144, Aplicación de Convenios. Además, se realizan diversas actividades conjuntamente o en cooperación con OIT - Chile.

Relaciones con otros Organismos Multilaterales se organizó, coordinó y desarrolló distintas iniciativas en el marco de APEC; CIMT: Grupos de Trabajo I y II; Mercosur y Grupo de Trabajo 10. Particularmente, en la relación en el marco del Acuerdo con Canadá si bien se elaboró un plan de trabajo de dos años, quedó pendiente la definición de una misión técnica canadiense, por diversos motivos que aluden a la reorganización del nuevo equipo contraparte canadiense.

Por otra parte se inició la Promoción del Diálogo Social como herramienta fundamental para el desarrollo productivo con equidad, y de acuerdo al presupuesto obtenido se licitaron 6 actividades en dos llamados públicos. En el 1° se adjudicaron cuatro proyectos para el tema "Formación en liderazgos con miras a establecer diálogos sociales con carácter productivo", en regiones de Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana y La Araucanía. En el 2°, se adjudicaron dos proyectos uno con "Generación de diálogo para un desarrollo con equidad con cobertura" en región de Los Lagos; y el otro en "Diálogo como herramienta institucional para el desarrollo" para la Región Metropolitana.

---

Se potenció el sistema de información en línea entregada por el portal web sectorial [www.mintrab.gob.cl](http://www.mintrab.gob.cl); que se reformuló el 2003 para orientar a la ciudadanía sobre sus derechos laborales y previsionales. Durante el segundo semestre del 2002 la antigua página del Ministerio tenía un promedio mensual de visitas cercanas a las 15 mil. En enero del 2004 se subió a producción el nuevo home page del MINTRAB, y el número de accesos aumentó a cerca de 28 mil como promedio mensual en igual período de análisis. Durante estos últimos dos años las visitas han aumentado en un 86,7%.

Se publicaron 4 revistas del Observatorio Laboral y 10 Boletines de Agenda Laboral de acuerdo a los compromisos establecidos. Además, se publicaron tres documentos de trabajo que contienen investigaciones sobre la temática laboral; uno acerca de la "Creación, Destrucción y Reasignación de Empleos en Chile, según Tamaño de Empresas", el otro sobre "Heterogeneidad del Mercado Laboral Chileno", y por último "Determinantes de la Participación Laboral de Niños y Adolescentes en Chile."; además se publicó el libro "Trabajo Infantil y Adolescente en Cifras" con el análisis de los resultados de la encuesta de Trabajo Infantil

Respecto productos estratégicos Seguro de Cesantía y la Bolsa Electrónica de Empleo, el Ministerio del Trabajo, a través del Subsecretario tiene la misión de coordinación entre los distintos Servicios involucrados en estos temas. Cuya responsabilidad administrativa de ejecución y desarrollo corresponde a la Superintendencia de AFP. Ahora bien y de acuerdo a lo señalado por los servicios correspondientes se puede indicar que, el 1 de octubre de 2002 comenzó a operar Seguro de Cesantía, que a diciembre 2004 contaba con más de 3 millones de trabajadores afiliados (97% afiliado en forma obligatoria al suscribir un nuevo contrato de trabajo). Cifra que implica mayor formalización de contratos. A la fecha, 508 mil personas recibieron beneficios por un monto promedio de 59 mil pesos. Un total de 4.287 afiliados recibió beneficios con cargo al Fondo Solidario. Los beneficiarios del Seguro tienen derecho a Fonasa y pago de asignación familiar cuando corresponde. Además, en el 2004 se puso en marcha la Bolsa Nacional de Empleo del seguro de cesantía, que busca acortar los tiempos de cesantía y que el trabajador reintegrese al mercado del trabajo y vuelva a cotizar. Funciona sobre la base de una red de Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) en el que participan 120 municipalidades.

---

## Resultado de la Gestión Financiera

### Ingresos y Gastos años 2003 - 2004

Cuadro 6 Ingresos y Gastos años 2003 - 2004			
Denominación	Monto Año 2003 M\$ <sup>16</sup>	Monto Año 2004 M\$	Notas
<b>INGRESOS</b>	<b>29.107.029</b>	<b>27.211.752</b>	
<b>VENTA DE ACTIVOS</b>	<b>8.801</b>	<b>7.890</b>	<b>1</b>
TRANSFERENCIAS	128.262	905.929	2
<b>OTROS INGRESOS</b>	<b>2.135.014</b>	<b>1.770.397</b>	<b>3</b>
APORTE FISCAL	22.552.937	22.886.048	4
SALDO INICIAL DE CAJA	4.282.015	1.641.488	5
<b>GASTOS</b>	<b>29.107.029</b>	<b>27.211.752</b>	
<b>GASTOS EN PERSONAL</b>	<b>1.545.309</b>	<b>1.582.075</b>	<b>1</b>
<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>733.698</b>	<b>586.522</b>	<b>2</b>
PRESTACIONES PREVISIONALES		14.838	3
<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>24.071.621</b>	<b>22.974.592</b>	<b>4</b>
<b>INVERSION REAL</b>	<b>211.168</b>	<b>141.194</b>	<b>5</b>
OPERACIONES AÑOS ANTERIORES	885.694	522.366	6
<b>OTROS COMPROMISOS PENDIENTES</b>	<b>751</b>	<b>1.475</b>	
SALDO FINAL DE CAJA	1.658.798	1.388.690	7

#### Ingresos

- 1.- Presenta una disminución por enajenación de vehículos dados de baja para su reposición.
- 2.- Presenta un aumento por incorporación de recursos destinados al financiamiento de bonificaciones para la contratación de personas beneficiarias del Sistema Chile Solidario, recursos provenientes de MIDEPLAN.
- 3.- El incremento se origina por un mayor nivel de eficacia en la colocación de recursos para bonificación a la contratación en las empresas realizado por SENCE, que redundo en una menor cantidad de recursos no utilizados y por tanto menores niveles de reintegros por esos conceptos.
- 4.- El incremento se produce por la incorporación de recursos adicionales para programas de generación de empleo, provocada por el incremento en la tasa de desocupación nacional, de acuerdo a lo establecido en las glosas de la partida del tesoro público. Se debe destacar que adicionalmente se produce la incorporación de mayores recursos que en el ejercicio anterior porque el componente principal de financiamiento de programas de empleo esta constituido por estos recursos, por los saldos iniciales y otros ingresos, estos dos últimos componentes sufrieron una baja durante el 2004, lo que provoco la necesidad de un mayor aporte fiscal.
- 5.- Presenta una disminución por un mayor nivel de eficacia en la colocación de recursos destinados a la generación de empleo en el año 2003, lo que implicó un menor nivel de saldos iniciales en el 2004, (2003 v/s 2004)

---

16 La cifras están indicadas en M\$ del año 2004. Factor de actualización es de 1,0105 para expresar pesos del año 2003 a pesos del año 2004.

---

**Gastos**

- 1.- Sólo presenta incrementos producto de reajustes legales.
- 2.- Disminuye básicamente por dos factores: uno dice relación con la ejecución de obras de remodelación que se concentró mayoritariamente en el 2003; dos, se produjo una disminución en la cantidad de estudios y costos de los mismos.
- 3.- Prestaciones previsionales: Corresponde al personal acogido a los beneficios de la Ley de nuevo trato no contemplados en el ejercicio anterior.
- 4.- Presenta una disminución durante el 2004, por la finalización de la ley 19.644 (fondo de modernización sindical).
- 5.- Disminuye por la finalización en la instalación de Ascensores de Ministerio del Trabajo.
- 6.-Disminuye por el menor nivel de operaciones devengadas en la ejecución de programas del Ministerio.
- 7.- Disminuye respecto al 2003, básicamente por el comportamiento del Programa "Bonificación a la Contratación de la Contratación de la Mano de Obra" que tuvo un mejor nivel de ejecución.

## Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004

Cuadro 7 Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>1</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>2</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados <sup>3</sup> (M\$)	Diferencia <sup>4</sup> (M\$)	Notas
			<b>INGRESOS</b>	4.630.619	27.116.044	27.211.752	-95.708	
04			VENTA DE ACTIVOS	6.714	7.648	7.890	-242	1
	41		Activos Físicos	6.714	7.648	7.890	-242	
06			TRANSFERENCIAS	2.123.933	905.929	905.929		2
	62		De Otros Organismos del Sector Público	2.123.933	905.929	905.929		
		001	Dirección General de Crédito Prendario	129.359	129.359	129.359		
		015	Sistema Chile Solidario	1.994.574	776.570	776.570		
07			OTROS INGRESOS	437	1.674.933	1.770.399	-95.466	3
	79		Otros	437	1.674.933	1.770.399	-95.466	
09			APORTE FISCAL	2.497.535	22.886.048	22.886.048		4
	91		Libre	2.497.535	22.886.048	22.886.048		
11			SALDO INICIAL DE CAJA	2.000	1.641.486	1.641.486		5
			GASTOS	4.630.619	27.116.044	27.211.752	-95.708	
21			GASTOS EN PERSONAL	1.481.830	1.631.169	1.582.075	49.094	1
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	<b>574.798</b>	<b>623.958</b>	<b>586.522</b>	<b>37.436</b>	2
24			PRESTACIONES PREVISIONALES		<b>14.769</b>	14.838	-69	
	30		Prestaciones Previsionales		14.769	<b>14.838</b>	<b>-69</b>	3
25			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.478.765	<b>23.889.291</b>	23.366.334	522.957	4
	31		Transferencias al Sector privado	<b>228.268</b>	219.208	213.400	5.808	
		001	Salas Cunas y/ Jardines	20.588	13.402	<b>11.715</b>	<b>1.687</b>	
		429	Fondo de Modernización y Desarrollo Sindical- Ley N° 19.644	1.019	<b>1.010</b>	1.010		
		432	Programa Dialogo Social	<b>206.661</b>	204.796	200.675	4.121	
	32		Transferencias a Organismos del Sector Público	2.250.394	532.521	532.521		
		006	Superintendencia de AFP		32.368	32.368		
		010	Subsecretaría de Previsión Social		16.000	16.000		
		011	Dirección del Trabajo		484.153	484.153		
	33		Transferencias a Otras Entidades Públicas	2.250.394	23.137.460	<b>22.620.184</b>	<b>517.276</b>	
		260	Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra	2.066.938	<b>22.948.995</b>	<b>22.476.486</b>	<b>472.509</b>	
		262	Programa Red de Empleo	<b>183.456</b>	<b>188.465</b>	<b>143.698</b>	<b>44.767</b>	
	34		Transferencias al Fisco	<b>103</b>	<b>102</b>	<b>228</b>	<b>-126</b>	
		001	Impuestos	<b>103</b>	<b>102</b>	<b>228</b>	<b>-126</b>	

Cuadro 7 Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2004								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial <sup>1</sup> (M\$)	Presupuesto Final <sup>2</sup> (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados <sup>3</sup> (M\$)	Diferencia <sup>4</sup> (M\$)	Notas
31			INVERSION REAL	91.226	153.584	141.195	12.389	5
	50		Requisitos de Inversión para funcionamiento	8.586	8.508	8.260	248	
	51		vehículos	40.126	36.764	36.364	400	
	56		Inversión en informática	42.514	52.131	51.783	348	
	74		Inversiones no Regionalizables		56.181	44.788	11.393	
60			OPERACIONES AÑOS ANTERIORES		763.030	763.030		6
70			OTROS COMPROMISOS PENDIENTES	2.000	2.000	1.475	525	
90			SALDO FINAL DE CAJA	2.000	38.243	756.283	-718.040	

#### INGRESOS - DIFERENCIAS ENTRE PRESUPUESTO INICIAL Y FINAL

- 1.- Venta de Activos: Corresponde a la mayor estimación de ingresos en la venta de vehículos, visualizada por el comportamiento del mercado.
- 2.- Transferencias: Disminuye por la reducción de los aportes para el programa de contratación de mano de obra provenientes del Sistema Chile Solidario por M\$ 1.200.000, originado por un rediseño del programa que se incorporó en el presupuesto 2005.
- 3.- Otros Ingresos: Corresponde a la incorporación de recursos por reintegros proveniente de programas desarrollados en años anteriores, originados en las revisiones de las rendiciones de cuentas y reintegros por sub ejecución de compromisos por parte de entidades receptoras de estas transferencias.
- 4.- Aporte Fiscal: Corresponde a la incorporación de recursos para programas de generación de empleo, producto del aumento en la tasa de desocupación, según glosa del tesoro público.
- 5.- Saldo Inicial de Caja: Corresponde a la incorporación de excedentes provenientes del ejercicio anterior, principalmente de fuentes de programas de empleo y aplicados en los mismos conceptos.

#### INGRESOS - DIFERENCIAS ENTRE PRESUPUESTO FINAL y GASTO DEVENGADO

- 1.- Venta Activos: se genera por mayor valor de enajenación de vehículos dados de baja.
- 3.- Otros ingresos: corresponde a reintegros de años anteriores, no contemplados al momento de generar modificaciones presupuestarias, provenientes de programas y originados en las revisiones de rendiciones de cuentas y reintegros por sub ejecución de compromisos por parte de entidades receptoras de estas transferencias.

#### GASTOS - DIFERENCIAS ENTRE PRESUPUESTO INICIAL Y FINAL

- 1.- Gastos Personal: son incrementos legales: reajustes, modernización, funciones críticas, etc.
- 2.- Bienes y servicios: incremento por aplicación de saldos finales asignados para remodelaciones que no se alcanzaron a realizar en el ejercicio anterior.
- 3.- Prestaciones previsionales: Corresponde al personal acogido a los beneficios de la Ley de nuevo trato no contemplados en el ejercicio anterior.
- 4.- Transferencias Corrientes: incremento por la mayor cobertura de empleo del Programa Bonificación a la contratación de la Mano de Obra, establecida en la glosa del tesoro público.
- 5.- Inversión Real: incremento corresponde al reconocimiento de recursos comprometidos en el ejercicio anterior para el cambio de ascensores del ministerio del trabajo.
- 6.- Operaciones años Anteriores: corresponde a recursos devengado en el ejercicio anterior y no ejecutados al 31 de diciembre del año precedente, su componente principal corresponde al Programa "Bonificación a la Contratación de Mano de Obra" y luego a gasto corriente en la misma situación

---

7.- Saldo Final: corresponde a excedentes no comprometidos.

**GASTOS - DIFERENCIAS ENTRE PRESUPUESTO FINAL y GASTO DEVENGADO**

- 1.- Gasto en personal: corresponde a la diferencia entre la dotación efectiva y la autorizada.
- 2.- Bienes y Servicio: corresponde a la sub ejecución de remodelaciones realizadas por el MOP. Que quedaron desiertas al 31 de diciembre de 2004
- 3.- Corresponde al recalcu de los beneficios provisionales a que tenían derecho los funcionarios acogidos a la Ley del nuevo trato.
- 4.- Corresponde a la sub ejecución del programa bonificación a la contratación realizada por el SENCE y producida por la eliminación de empresas adjudicadas que no mantuvieron la cobertura de los 4 meses estimada.
- 5.-Inversión Real: correspondió al menor costo final del cambio de ascensores del Ministerio.
- 6.- Saldo final: corresponde a los recursos sub ejecutados, vistos y comentados precedentemente.



**Cuadro 8**  
**Indicadores de Gestión Financiera**

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo <sup>17</sup>			Avance <sup>18</sup> 2004/ 2003	Notas
			2002	2003	2004		
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	[ N° total de decretos modificatorios - N° de decretos originados en leyes <sup>19</sup> / N° total de decretos modificatorios]*100	%	92.59	64.29	25	257	1
Promedio del gasto de operación por funcionario	[Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23) / Dotación efectiva <sup>20</sup> ]	Prom.	19.899	20.530	20.458	100	2
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 25 sobre el gasto de operación	[Gasto en Programas del subt. 25 <sup>21</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)]*100	%	1.795	1.053	1.052	100	3
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	[Gasto en estudios y proyectos de inversión <sup>22</sup> / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22 + subt. 23)]*100	%		4,80	2,10	229	4

1. Se realizan mayor número de decretos modificatorios por programa por empleo.
4. El nivel de inversión fue menor que el año 2003, debido a que eran proyectos de arrastre de un proyecto de inversión.

17 Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0389 para 2002 a 2004 y de 1,0105 para 2003 a 2004.

18 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.

19 Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

20 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

21 Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

22 Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Inversión Real", menos los ítem 50, 51, 52 y 56.

---

## - Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

**Producto Estratégico: Políticas Activas de Empleo** – Indicado como “Programas Sociales” en el proyecto presupuestario 2004 - , y apunta a Programas de empleo directo e indirecto, programas de intermediación laboral y programas de capacitación a desempleados, entre otros.

El Área Empleo y Empleabilidad ha desarrollado los Programas de Intermediación Laboral Local de Red de Empleo, los que persiguen aumentar las oportunidades de reinserción laboral de trabajadores desempleados mediante la mejora de prácticas de intermediación laboral. Se ejecutaron 4 etapas del programa y ejecutó el 85% del presupuesto establecido y comprometido, alcanzando 17 proyectos (uno por comuna) en Regiones de Coquimbo, Valparaíso, del Bío Bío y Metropolitana.

De los 17 proyectos se colocaron 1009 trabajadores cesantes. Que equivale a 50% de cumplimiento de la cobertura comprometida por la totalidad de proyectos –2030- y un 28% del total de beneficiarios seleccionados en el Programa. Particularmente la Comuna de Quillota, proyecto 18, y debido a incumplimientos de contrato se retiró presupuesto de la comuna.

Capacitación y orientación laboral. La cobertura fue de un 74% (2.721) del total seleccionado por el Programa. Lo que equivale a 97% de cumplimiento de la cobertura comprometida. En capacitación, un 52% de beneficiarios hicieron cursos de empleabilidad y un 48% en oficio. En orientación laboral, se le entregó apoyo básico a un 63% de beneficiarios y un 37% se les entregó atención psicológica.

El programa Bonificación a la contratación de mano de obra para beneficiarios del sistema Chile Solidario, apunta a aprendizaje en la empresa para aquellos trabajadores desempleados que pertenecen a las familias del Sistema Chile Solidario, que sean contratados y obtengan en ese empleo una formación básica en nuevas destrezas o habilidades laborales. Se logró una cobertura total de **2.495** beneficiarios contratados correspondiendo a Bonificación Sistema Chile Solidario (BCHS) un total de 956 personas y a Bonificación Tradicional un total de 1.539 beneficiarios. Del total, según datos del SENCE, sólo el 12% llegó al tercer mes de contratado y el 7% al cuarto mes.

Al programa se le asignaron recursos para contratar 7.000 beneficiarios del Sistema Chile Solidario, -logrando un 36% de cumplimiento, tomado el total contratado (2.495). y tomado el proceso Bonificación Sistema Chile Solidario (956), de cumplimiento cae al 14%. - la diferencia negativa entre el resultado y el esfuerzo desplegado por (SENCE y OMILs), en conjunto con Mideplan, Fosis, Unidades de Intervención Familiar (UIF) se debió a múltiples razones, tales como:

Adecuación de productos entregados

- Relativa pertinencia de las vacantes de empleo generadas, respecto del perfil socio-laboral de los beneficiarios
- Baja pertinencia del modelo de habilitación socio-laboral implementado por OMILs, respecto del perfil de los beneficiarios. No alcanza a satisfacer las necesidades de los beneficiarios
- Débiles incentivos a la colocación.

b) Adecuación de procedimientos

- 
- Insuficiente coordinación a nivel local (UIF-OMIL), ha dificultado el reclutamiento y selección de beneficiarios para las vacantes disponibles
  - Proceso administrativo para el pago de incentivos a OMIL lento y burocrático

Bonificación a la Contratación de Mano de Obra, (Inversión en la Comunidad), se logró un total de 981 proyectos financiados. Se realizaron 75.274 meses/contratados que equivalen a una cobertura 13.639 personas contratadas, abarcando 11 regiones y de ella 94 comunas beneficiadas.

### **Producto Estratégico: Normativa laboral que perfeccione la equidad y cooperación de las relaciones laborales**

Normativa laboral que perfeccione la equidad y cooperación de las relaciones laborales.

- Desarrollo y seguimiento de la normativa laboral que perfecciona la equidad y cooperación de las relaciones laborales

Se avanzó en el seguimiento legislativo a los tres proyectos de Ley de Reforma a la Judicatura Laboral. Uno de ellos modifica el Código del Trabajo en materia de procedimientos en juicios laborales, se encuentra en 1° trámite constitucional, Cámara de Diputados con tramitación terminada en comisión Constitución, Legislación y Justicia para evacuar informe a la Sala y proceder a votación.; un segundo proyecto crea nuevos Tribunales del Trabajo, el que se encuentra en 2° trámite constitucional con plazo para indicaciones, y el tercero modifica la Ley N° 17.322, en materia de cobranzas previsionales, se encuentra en 2° trámite constitucional, Comisión de Trabajo del Senado. Es importante indicar que se ha generado una amplia discusión al interior de ambas comisiones de trabajo – Cámara de Diputados y Senado – y múltiples indicaciones a los proyectos situación que ha dilatado su proceso más de lo proyectado.

Por otra parte, se dio seguimiento a las iniciativas referidas a empresas de suministro de trabajadores, la que se encuentra en 1° trámite legislativo Cámara de Diputados -Comisión Trabajo y Seguridad Social. Respecto a proyecto que sanciona el acoso sexual en el empleo, se encuentra tramitado y para promulgación el próximo 8 de marzo; y aquella que permite a la madre trabajadora trasladar hasta tres semanas de su permiso prenatal al período post natal, se encuentra en 1° trámite legislativo Cámara de Diputados, Comisión Trabajo y Seguridad Social.

### **Producto Estratégico: Convenios y tratados internacionales**

- Regulaciones internacionales que afectan los aspectos laborales de la normativa nacional

Se avanzó en administración de los TLC con Estados Unidos y Canadá, por medio de los cuales se realiza una importante cooperación técnica entre los Ministerios. Por otra parte se avanzó en:

Cooperación Bilateral: negociación, elaboración y administración de convenios de cooperación técnica con otros países, principalmente de la región en materias laborales

OIT: desarrollando actividades y elaborando informes en relación a las áreas de Libertad Sindical, Consejo de Administración, Conferencia Anual, Convenio 144, Aplicación de Convenios. Además, se realizan diversas actividades conjuntamente o en cooperación con OIT - Chile.

---

Relaciones con otros Organismos Multilaterales: organización, coordinación y desarrollo de distintas iniciativas en el marco de APEC; CIMT: Grupos de Trabajo I y II; Mercosur y Grupo de Trabajo 10. Particularmente, en la relación en el marco del Acuerdo con Canadá si bien se elaboró un plan de trabajo de dos años, quedó pendiente la definición de una misión técnica canadiense, por diversos motivos que aluden a la reorganización del nuevo equipo contraparte canadiense.

### **Producto Estratégico: Programa de Diálogo Social**

-Financia actividades que apoya la generación de instancias que permitan la apertura y desarrollo del diálogo social en el mundo del trabajo

Se promovió el diálogo social y las relaciones laborales armónicas, en el marco de las obligaciones contraídas con la Comunidad Económica Europea, realizando dos llamados públicos: En el primero se adjudicaron cuatro proyectos de "Formación en liderazgos con miras a establecer diálogos sociales con carácter productivo", en Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana y La Araucanía. En el segundo llamado se adjudicó el proyecto de "Generación de diálogo para un desarrollo con equidad" en los Lagos; y el proyecto "Diálogo como herramienta institucional para el desarrollo" en la Región Metropolitana. Adicionalmente se contrató encuestas de opinión y análisis de datos, en las regiones de Coquimbo, Los Lagos y Magallanes, para estudiar y generar una agenda común tripartita, para el desarrollo de futuras iniciativas de diálogo.

### **Producto Estratégico: Estudio y difusión de la realidad laboral y del mercado de trabajo**

- Estudios y publicaciones de la realidad laboral y del mercado de trabajo difundidas al servicio de la toma de decisiones gubernamental y de información general de la ciudadanía.

Se publicaron 4 revistas del Observatorio Laboral y 10 Boletines de Agenda Laboral de acuerdo a los compromisos establecidos. Además, se publicaron tres documentos de trabajo que contienen investigaciones sobre la temática laboral; uno acerca de la "Creación, Destrucción y Reasignación de Empleos en Chile, según Tamaño de Empresas", el otro sobre "Heterogeneidad del Mercado Laboral Chileno", y por último "Determinantes de la Participación Laboral de Niños y Adolescentes en Chile."; además se publicó el libro "Trabajo Infantil y Adolescente en Cifras" con el análisis de los resultados de la encuesta de Trabajo Infantil.

Respecto a la web del Ministerio se implementa un plan de trabajo, de mayor "cercanía" con el usuario. Orientado a través de dos mecanismos: Sistema FAQ (preguntas frecuentes) y Contacto (consultas a la institución). El primero –a través de una batería de preguntas frecuentes divide según etapa del ciclo de vida laboral del trabajador. Esta herramienta era actualizada periódicamente, pero se detectó que para fortalecerla era necesario trabajar con recursos del área jurídica. En una primera etapa no se consideró mecanismo de medición de satisfacción de usuario, el que se incorporó en el 2005. El segundo ofrecía la posibilidad de consulta de los usuarios. El

---

proyecto contemplaba una derivación automática de las preguntas a distintos especialistas, logrando una respuesta efectiva y oportuna en menos de 48 horas.

El plan de trabajo tuvo un tiempo de desarrollo de tres meses y uno de implementación. Sin embargo, subir a producción esta herramienta fue cercano a los seis meses, por problemas técnicos entre la empresa sostenedora y los equipos propios del MINTRAB. Si bien se alcanza la meta de 80% de preguntas respondidas sobre el total de consultas realizadas no se logra la meta de 90% de respuestas en menos de 48 horas, ello debido que se generaron dos contratiempos, uno fue la capacidad humana para dar respuesta efectiva en menos de 48 horas, por otra parte el cálculo que se realizó en relación al procedimiento interno de derivación, investigación de la consulta y respuesta que fue irreal; por otra parte se generó un cambio en la política, y que obedeció a un redireccionamiento de los respectivos servicios a los cuales corresponde la consulta, a:

- Un sistema de derivación de las consultas de los usuarios del MINTRAB a los Servicios Dependientes del Ministerio que ya cuentan con esta herramienta.
- Filtros que permitan reducir carga de trabajo de respuesta a usuarios.
- Fortalecer batería de Preguntas Frecuentes, pues requiere de mayor dinamismo y actualización.

---

## Cumplimiento de Compromisos Institucionales

### - Informe de Programación Gubernamental

Respecto de la Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armónicas, se realizaron dos llamados públicos: en el 1° se adjudicaron cuatro proyectos para el tema "Formación en liderazgos con miras a establecer diálogos sociales con carácter productivo", en regiones de Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana y La Araucanía. En el 2°, se adjudicaron dos proyectos uno con "Generación de diálogo para un desarrollo con equidad con cobertura" en región de Los Lagos; y el otro en "Diálogo como herramienta institucional para el desarrollo" para la Región Metropolitana.

En el II Concurso: "Intermediación Laboral Local. Diseño de Itinerarios Personalizados de Inserción, en Oficinas Municipales de Información Laboral", hubo un 170% de éxito del Programa, beneficiando a un total de 3.665 desocupados inscritos en las OMIL, de los cuales 1009 fueron contratados. Para su ejecución se realizaron 2 llamados de concurso, a través de los cuales se adjudicaron 17 proyectos (10 era la meta) y firmaron los respectivos convenios con los Municipios de: IV Región, La Serena, Ovalle y Coquimbo; V Región, Viña del Mar y San Felipe; VIII Región, Lota, Coronel, Chillán, Talcahuano y Tomé; RM, Conchalí, Renca, La Pintana, San Ramón, El Bosque, San Joaquín y Estación Central.

En Difusión de las materias laborales a través de la revista ministerial 'Observatorio Laboral' y del boletín 'Agenda Laboral', se alcanzó un 100% de cumplimiento. En el año se editó y distribuyó 4 números de la revista institucional "Observatorio Laboral". Y se editó y distribuyó 10 boletines de la "Agenda Laboral". El equipo Editorial fue constituido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, la Directora del Trabajo, la Directora del Sence, Superintendente de Seguridad Social, el Superintendente de AFP y profesionales de los servicios que se relacionan con éste ministerio.

En el caso del Proyecto de ley de la Reforma a la Judicatura Laboral (tres proyectos), su seguimiento indica que:

- 1) Proyecto que modifica el código del trabajo en materia de procedimientos en juicios laborales, Se encuentra en 1° trámite cámara de Diputados. Comisión y Sala. El proyecto debe ser visto en primer informe en Sala hacia la tercera semana de enero de 2005.
- 2) Proyecto que crea tribunales del trabajo en las ciudades que indica, se encuentra en 2° trámite Senado. Comisión y Sala. El proyecto debe ser visto hacia la tercera semana de enero de 2005, esperándose su despacho en el mes de marzo.
- 3) Proyecto que modifica ley 17.322, se encuentra en 2° trámite Senado. Comisión y Sala. Se espera que el proyecto sea despachado en enero de 2005 de la Comisión de Trabajo a la Sala.

El Ante Proyecto de Ley que Modifica la Ley 19.216, que crítica y sanciona las prácticas antisindicales, entre otras materias, que es parte de compromiso con la Mesa del Sector Público – Cut, tendiente a fortalecer autonomía colectiva de las organizaciones de trabajadores del sector, no cuenta con prioridad por cuanto se ha privilegiado avanzar en otros temas de modernización del estado que son esenciales para establecer condiciones que den viabilidad política a la iniciativa.

---

Observación: La Secretaría General de la Presidencia y el Ministerio de Hacienda son contrapartes en la decisión de sancionar el texto definitivo del ante Proyecto de Ley y su despacharlo al Congreso.

En el caso del proyecto que reconoce derecho a negociar colectivamente a trabajadores no docentes del sector municipal bajo administración de los DAEM, se encuentra en 1° trámite cámara de Diputados. Comisión y Sala, pero con el antecedente que el proyecto ingresó por el SENADO, ya que es parte de acuerdo con CONFEMUCH (Confederación que agrupa a personal docente del sector municipal) y representa un avance al esquema descentralizado de negociaciones de salarios en el sector público. Por afectar al sector municipal, el proyecto se ha refundido en la discusión de la Regulación del Artículo 110 de la Constitución Política del Estado, ya que es parte de la agenda de Modernización Municipal. Ingresó a trámite Legislativo como parte del Proyecto de Regulación del Artículo 110 de la Constitución, la primera quincena de Diciembre de 2004.

Observación: Se encuentra contenido en parte del proyecto que se denomina "CONSULTA REGLADA LOCAL

Para el Proyecto de Ley sobre Fomento al Empleo y a la Productividad, si bien se encuentra ingresado en el Congreso en 1° trámite cámara de Diputados. Comisión y Sala, se encuentra en revisión y debate extraparlamentario.

Administración Capítulo Laboral y Anexo de Cooperación de Tratados de Libre Comercio TLC Chile Canadá, en el marco del Anexo Laboral se realizó seminario en métodos de solución alternativo de conflictos (mediación/conciliación) realizado por tres expertos canadienses (15 - 19.03.2004) y con participación de funcionarios de la Dirección del Trabajo e invitados del empresariado y trabajadores chilenos. Este seminario corresponde a la primera etapa de un proyecto de capacitación masiva tripartita respecto de herramientas de mediación y conciliación utilizables en el sistema chileno. Personal de la Dirección del trabajo realizó exposiciones del sistema chileno de conciliación y mediación y los expertos canadienses realizaron presentaciones del sistema canadiense, además de discusiones sobre los diferentes temas al final de cada una de las presentaciones.

Respecto del TLC Chile – Estados Unidos y de acuerdo a lo planificado se concreto visita de expertos norteamericano. Durante la estadía de la delegación de EEUU en el marco de la Constitución del Consejo de Asuntos Laborales, establecido en el Capítulo XVIII del TLC Chile-Estados Unidos, con la realización de las primeras sesiones pública y privada y un seminario bilateral tripartito sobre relaciones Laborales en Chile y Estados Unidos se definieron conjuntamente con los delegados las áreas de cooperación y formas de supervisión e implementación del Tratado durante los próximos dos años.

Para el TLC Chile Canadá se elaboró procedimiento para Solución de Controversias que surjan en el Marco del Acuerdo de Cooperación Laboral. Sólo falta la revisión y oficialización final de la versión en español del documento. Además, se ha confirmado para el próximo año el seguimiento de la capacitación en mediación y conciliación por expertos canadienses para funcionarios involucrados en la tarea de la dirección del Trabajo, dependiente de éste Ministerio.

---

## ● Avances en Materias de Gestión

### - Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión

El servicio cumple con el 95% del PMG 2004. El sistema no validado corresponde a **Planificación y Control del Gestión**, los que observaron incumplimiento en los siguientes aspectos:

1.- Existen indicadores definidos en el SIG que no presentan mediciones para el año 2004 y no se señala la justificación de este hecho. Por ejemplo "Porcentaje de elaboración de Documentos de Empleo Regional", y todos aquellos referidos a tasas anuales.

2.- No presenta reporte del SIG con el resultado de los indicadores de desempeño. La información proporcionada por el servicio constituye antecedentes y medios de verificación de los indicadores de desempeño del sistema, pero no corresponde a un reporte del sistema que permita conocer los resultados de los indicadores.

3.- En el sistema informado no se señalan los indicadores modificados o su fundamentación. Específicamente no se explican las modificaciones referidas a indicadores eliminados de la Ley de Presupuesto 2005. Por ejemplo el indicador "número de proyectos de ley elaborados" que es relevante de acuerdo a lo establecido en la misión institucional y objetivos estratégicos del Servicio.

**Recursos Humanos - Capacitación**, el Plan Bi – Anual finalizó la etapa IV de implementación, lo que da cuenta de la evaluación de resultados que consideró el análisis del período 2003 – 2004. El avance responde al análisis de competencias transversales y específicas de segundo nivel jerárquico, tema que fue validado por SISPUBLI.

**Recursos Humanos - Higiene - Seguridad**, se ejecutó el diagnóstico de puestos de trabajo y de ambiente laboral. Se ejecutaron capacitaciones de motivación a funcionarios/as y jefaturas de la necesidad de trabajar en un lugar seguro. La gestión realizada permitió el cumplimiento efectivo de cada uno de los indicadores comprometidos, siendo aprobados en el sistema.

**Recursos Humanos - Evaluación del Desempeño**, con la participación activa de la Asociación de Funcionarios de la Subsecretaría del Trabajo, se realizó las acciones de capacitación, difusión de los criterios de evaluación y se obtuvo el certificado digital del registro del Informe en el sitio web de la Subsecretaría de desarrollo regional.

**Compras y Contrataciones**. Se cumplió en un 100% con la VI etapa. El monto tranzado alcanzó a \$1.055 millones de pesos, se publicaron 695 requerimientos de estos 227 corresponden a compras hechas por el sistema, y se informaron a éste 468 compras realizadas. Se debe resaltar que el Servicio se comprometió con un 20% de transacciones realizadas por el Sistema, logrando un 37% .

**Gobierno electrónico**, Se cumplió en un 100% con la I etapa. Se presentando 5 proyectos a desarrollar: 2 asociados a los productos estratégicos, 2 a procesos de soporte institucional y uno respecto del canal ciudadano.

**Enfoque de Género**. Se llevan a cabo acciones de sensibilización a fin de dar a conocer, a funcionarios, y a todo usuario/a del Ministerio del trabajo, en qué consiste el enfoque de género. Se realizaron encuestas de percepción, talleres y entrega de folletos, además de subir a la página Web la información y lo que el Servicio hace en el ámbito de Género. Finalmente, se hizo seguimiento al estado de avance de los Comités Regionales de Trabajo Infantil y Adolescente incorporando la perspectiva de género, a fin de reevaluar el rediseño de acciones específicas.

El resto de los sistemas tuvo un 100% de cumplimiento en las etapas correspondientes a cubrir durante el 2004.



- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

<b>Cuadro 9 Cumplimiento Convenio Colectivo año 2004</b>			
<b>Equipos de Trabajo</b>	<b>Dotación Efectiva del Equipo de Trabajo</b>	<b>Porcentaje de Cumplimiento de Metas</b>	<b>Incremento por Desempeño Colectivo</b>
<b>Equipo 1</b> Centro de Responsabilidad Área Laboral Jefe Equipo: Felipe Sáez	11 Funcionarios	100%	4%
<b>Equipo 2</b> Centro de Responsabilidad Área Administración y Finanzas Jefe equipo: Mauricio Espinosa	44 Funcionarios	100%	4%
<b>Equipo 3</b> Centro de Responsabilidad Área Administración y Finanzas Jefe Equipo: Héctor Torres	9 Funcionarios	90%	4%
<b>Equipo 4</b> Centro de Responsabilidad Área Administración y Finanzas Jefe Equipo: Andrea Seguich	23 Funcionarios	100%	4%
<b>Equipo 5</b> Centro de Responsabilidad Área Administración y Finanzas Jefe Equipo: Rodney Belmar	6 Funcionarios	100%	4%
<b>Equipo 6</b> Centro de Responsabilidad Área Difusión Políticas Laborales Jefe equipo: Marcos Santander	15 Funcionarios	90%	4%
<b>Equipo 7</b> Centro de Responsabilidad Área Planificación y Control Jefe de Equipo: Ana Godoy	7 Funcionarios	100%	4%
<b>Equipo 8</b> Jefe Equipo: José Manuel Mancilla López	13 Funcionarios	100%	4%
<b>Porcentaje de Cumplimiento Global Convenio Colectivo</b>		<b>97.5 %</b>	

Según la Ley N° 19.553 ,que establece la asignación de modernización para funcionarios de planta y contrata, modificada por la Ley N° 19.882 , sustituyendo el incentivo individual por el incentivo por desempeño colectivo.

Esta Ley establece la creación de grupos de trabajo, en este Servicio fueron distribuidos en 9 grupos, obteniendo todos el 100% de cumplimiento efectivo de sus metas, destacando su eficiencia y esmero por desempeñar los objetivos.

---

- **Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales**

El Servicio no incorpora otro tipo de incentivos remuneracionales

## • Proyectos de Ley y Leyes aprobadas Relevantes

**LEY - 19994**, promulgada el 29.12.2004. Crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la dirección del trabajo.

**LEY - 19988**, promulgada el 06.12.2004. Modifica el código del trabajo, en protección de remuneraciones de trabajadores temporeros agrícolas y establece base de cálculo para pago de horas extraordinarias.

**LEY - 19969**, promulgada el 25.08.2004. Modifica el artículo sexto transitorio de la ley 19.578, prorrogando vigencia de cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales

**LEY - 19967**, promulgada el 24.08.2004. Sobre nacionalización del uso de la franquicia tributaria de capacitación.

**LEY - 19956**, promulgada el 30.06.2004. Reajusta el monto de ingreso mínimo mensual.

**LEY - 19953**, promulgada el 22.06.2004. Da bono extraordinario y beneficios previsionales a personas que señala, modificando en DL n° 869 de 1975 y La Ley N°19454.

**LEY - 19945**, promulgada el 22.04.2004. Interpreta el código del trabajo en cuanto hace aplicable sus normas a trabajadores de los Conservadores de Bienes Raíces, Notarias y Archiveros

**LEY -19934**, promulgada el 30.01.2004. Modifica el d.l. n° 3.500, de 1980, estableciendo normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias

<p><b>BOLETÍN:</b> 1309 - 13  <u>Descripción:</u> Sobre flexibilidad del permiso maternal  <u>Fecha de ingreso:</u> 04.08.1994  <u>Estado de tramitación:</u> 2° trámite constitucional en Senado, comisión salud fue incluido en legislatura extraordinario n°352 el 14.09.2004  <u>Beneficiarios:</u> Madres con hijos recién nacidos</p>	<p><b>BOLETÍN:</b> 2943 - 13  <u>Descripción:</u> Sobre subcontratación y trabajadores temporarios  <u>Fecha de ingreso:</u> 21.05.2002  <u>Estado de tramitación:</u> 2° trámite constitucional, comisión trabajo, Cámara de Diputados  <u>Beneficiarios directos:</u> Trabajadores Temporeros</p>
<p><b>BOLETÍN:</b> 3369 - 13  <u>Descripción:</u> Sobre procedimiento de cobranza previsional  <u>Fecha de ingreso:</u> 01.10.2003  <u>Estado de tramitación:</u> 2° Trámite constitucional Senado Comisión Trabajo, en cuenta de informe  <u>Beneficiarios:</u> Trabajadores del país activos</p>	<p><b>BOLETÍN:</b> 3014.13  <u>Descripción:</u> Sobre régimen laboral de deportistas profesionales  <u>Fecha de ingreso:</u> 30.07.2002  <u>Estado de tramitación:</u> 2° trámite constitucional, espera 2° informe comisión trabajo Cámara de diputados  <u>Beneficiarios:</u> deportistas profesionales</p>
<p><b>BOLETÍN:</b> 3367 - 13  <u>Descripción:</u> Sobre nuevo Procedimiento Laboral  <u>Fecha de ingreso:</u>  <u>Estado de tramitación:</u> 1° trámite constitucional Cámara Diputados para cuenta en sala de informe evacuado de Comisión Constitución, Legislación, y Justicia  <u>Beneficiarios:</u> Trabajadores del país activos</p>	<p><b>BOLETÍN:</b> 3368 - 13  <u>Descripción:</u> Sobre nuevos tribunales del trabajo  <u>Fecha de ingreso:</u>  <u>Estado de tramitación:</u> 2° trámite constitucional con cuenta en la comisión trabajo, periodo extraordinario presentación de indicaciones</p>
<p><b>BOLETÍN:</b> 3303 - 13  <u>Descripción:</u> Sobre permiso paternal  <u>Fecha de ingreso:</u> 31.07.2003  <u>Estado de tramitación:</u> 2° trámite constitucional en senado, pasa a comisión de hacienda para informe.  <u>Beneficiarios:</u> Padres de familia con hijos recién nacidos</p>	<p>Ley de acoso sexual y Ley sobre peso máximo, s</p>

---

## 4. Desafíos 2005

Se espera generar aproximadamente 37.500 empleos, a través de los siguientes programas:

I. Subsecretaría del Trabajo

1. Red de Empleo, se trabajará con 10 comunas y con un universo potencial de 2000 beneficiarios de los cuales se espera capacitar y orientar laboralmente a 1.660, y de estos se espera colocar laboralmente a 1.079 beneficiarios. Para el cumplimiento de la meta se mejorará en los siguientes aspectos:

- Selección de acuerdo a perfil de los beneficiarios, y Promover coordinación y validación de equipos OMIL a nivel municipal
- Mejorar uso de sistemas de información y de características del mercado de trabajo local para plan de vinculación con empresas y selección de beneficiarios.

2. En Bonificación a la Contratación de Mano de Obra, (Inversión en la Comunidad), se espera generar 5.500 empleos.

3. En Bonificación a la contratación de mano de obra para beneficiarios del sistema Chile Solidario/Sence, se espera contar con 8.000 personas habilitadas y de estos 4.000 colocados laboralmente.

II. Transferencias, durante el primer semestre se transferirá presupuesto a distintas instituciones para la generación de 27.587 empleos, de acuerdo al siguiente detalle:

1. CONAF, 1.500 empleos

2. Fundación para la Superación de la Pobreza, 1.720 empleos

3. Fosis, 2.850 empleos

4. Sence, 21.517 empleos

Conjuntamente con lo antes señalado, el Ministerio espera incrementar durante el 3° Trimestre las coberturas de algunos de los programas mencionados de acuerdo a lo establecido por el fondo de contingencia de la partida del Tesoro Público.

Además, y sin desmedro de todas las iniciativa legislativas que se encuentran en tramitación, el Ministerio pondrá especial acento en el seguimiento, discusión y aprobación parlamentaria de los proyectos que componen la Reforma a la Judicatura Laboral, esto es el proyecto de Ley que crea un nuevo procedimiento de Cobranza Previsional, separándolo de los tribunales laborales; el proyecto que crea nuevos tribunales de trabajo y cobranza provisional; y el que establece un nuevo procedimiento ordinarios laboral.

Revisión de normas laborales según agenda legislativa del gobierno. OIT, participación en el Comité Libertad Sindical, Consejo de Administración, Conferencia Anual, Convenio 144, Aplicación de Convenios. Cooperación Bilateral, negociación y administración de acuerdos.

Se editarán y publicarán 4 ediciones del Observatorio laboral y 10 ediciones del Boletín Agenda Laboral.

---

## 5. Anexos

- Anexo 1: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004
- Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 3: Programación Gubernamental
- Anexo 4: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004
- Anexo 5: Transferencias Corrientes
- Anexo 6: Iniciativas de Inversión
- Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

- **Anexo 1: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2004**

Cuadro 10 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO <sup>23</sup>	% Cumplimiento <sup>24</sup>	Notas
				2002	2003	2004				
Programas Sociales	Porcentaje etapas cumplidas	(N° etapas cumplidas/N° etapas comprometidas)*100	%	NC	0	100	100	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Programas Sociales	Porcentaje ejecución presupuestaria	(monto presupuesto comprometido/total presupuesto aprobado)*100	%	NC	0	85	85	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Informes de gestión interna que facilitan el cumplimiento de la misión	Porcentaje de informes de avance entregados	(número de informes entregados/número de informes requeridos)*100	%	NC	0	100	100	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Estudios y Difusión del mercado del Trabajo	Edición de Agenda laboral	(número de ediciones elaboradas/número de ediciones requeridas)*100	%	NC	0	100	100	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Revisión de normas laborales según agenda legislativa del gobierno	N° de Proyectos de Ley Elaborados	Proyectos despachados a la segpres		NC	0	3	3	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Estudios y Difusión del mercado del Trabajo	Edición del Observatorio Laboral enfocado al análisis de la realidad económica laboral	número de ediciones impresas/número de ediciones comprometidas		1	1	1	1	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									
Estudios y Difusión del mercado del Trabajo	Porcentaje de consultas respondidas	(N° consultas respondidas/total consultas ingresadas)*100	%	NC	0	80	80	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									

23 Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2004 es igual o superior a un 95% de la meta.

24 Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2004 en relación a la meta 2004.

**Cuadro 10**  
**Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2004**

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2004	Cumple SI/NO <sup>23</sup>	% Cumplimiento <sup>24</sup>	Notas
				2002	2003	2004				
Estudios y Difusión del mercado del Trabajo	Porcentaje de consultas respondidas en 48 horas o menos	(Total de consultas respondidas en 48 hrs o menos/Nº total de consultas respondidas)*100	%	NC	0	45	90	No	50.00	1
	Enfoque de Género: No									
Revisión de normas laborales según agenda legislativa del gobierno	Seguimiento legislativo de Proyectos de Ley en el Congreso	(número de informes entregados/número de informes requeridos)*100	%	NC	0	100	100	Si	100.00	
	Enfoque de Género: No									

Porcentaje global de cumplimiento:93

**Notas:**

1.- El proyecto contemplaba una derivación automática de las preguntas a distintos especialistas, logrando una respuesta efectiva y oportuna en menos de 48 horas, pero se generaron dos contratiempos, uno fue la capacidad humana para dar respuesta efectiva en menos de 48 horas, por otra parte el cálculo que se realizó en relación al procedimiento interno de derivación, investigación de la consulta y respuesta fue irreal; por otra parte se generó un cambio en la política, y que obedeció a un redireccionamiento de los respectivos servicios a los cuales corresponde la consulta, cambio que se está operativizando.

## • Anexo 2: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 11 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2004								
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Avance <sup>25</sup> 2004/ 2003	Notas
				2002	2003	2004		
<b>Normativa laboral que perfecciona la equidad y cooperación de las relaciones laborales</b> • Ante Proyecto de Ley que Modifica la Ley 19.216, que tipifica y sanciona las prácticas antisindicales, entre otras materias • Ante Proyecto de Ley que Reconoce derecho a negociar colectivamente a trabajadores no docentes del sector municipal bajo administración de los DAEM	Eficacia / Producto Porcentaje de Informes de avance Ante Proyecto de Ley que Modifica la Ley 19.216	(N° informes de avance Ante Proyecto de Ley que Modifica la Ley 19.216 entregados / N° informes comprometidos) * 100	%	n.c	100%	100%	100%	
	Eficacia / Producto Porcentaje de Informes de avance Ante Proyecto de Ley que Reconoce derecho a negociar colectivamente a trabajadores no docentes del sector municipal bajo administración de los DAEM	(N° informes de avance Ante Proyecto de Ley que Reconoce derecho a negociar colectivamente a trabajadores no docentes del sector municipal entregados / N° informes comprometidos) * 100	%	n.c	100%	100%	100%	
	Eficacia / Proceso Porcentaje de Informes de seguimiento legislativo del Proyecto de Ley Adaptabilidad Laboral	(N° informes de seguimiento legislativo del Proyecto de Ley Adaptabilidad Laboral entregados / N° informes comprometidos) * 100	%	n.c.	100%	100%	100%	
<b>Políticas activas de empleo</b> • Inversión en la Comunidad	Eficacia/producto Porcentaje de empleos generados en programa Inversión en la Comunidad	(N° de empleos generados en Inversión en la Comunidad/N° de empleos aprobados)*100	%	n.c.	105%	103%	102%	














25 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.



## Anexo 3: Programación Gubernamental

**Cuadro 12**  
**Cumplimiento Programación Gubernamental año 2004**

Objetivo	Producto	Producto Estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación
Promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales.	Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armónicas		1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  3º Trimestre: <b>POR DEFINIR</b> 4º Trimestre: <b>ALTO</b> ●
	II Concurso: "Intermediación Laboral Local. Diseño de Itinerarios Personalizados de Inserción, en Oficinas Municipales de Información Laboral"		1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●
	Difusión de las materias laborales a través de la revista ministerial 'Observatorio Laboral' y del boletín 'Agenda Laboral'		1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  3º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●
Proponer y promover normativa laboral que perfeccione la equidad y cooperación en las relaciones laborales.	Seguimiento legislativo al Proyecto de ley de la Reforma a la Judicatura Laboral: 1) modifica código del trabajo en materia de procedimientos en juicios laborales 2) crea tribunales del trabajo en las ciudades que indica 3) que modifica la ley 17322 en materia de cobranzas previsionales		1º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  2º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●  3º Trimestre: <b>POR DEFINIR</b> 4º Trimestre: <b>CUMPLIDO</b> ●

	<p>Ante Proyecto de Ley que Modifica la Ley 19.216, que crítica y sanciona las prácticas antisindicales, entre otras materias presentado al Ministro del Trabajo</p>		<p>1º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>3º Trimestre: POR DEFINIR</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO </p>
	<p>Ante Proyecto de Ley que Reconoce derecho a negociar colectivamente a trabajadores no docentes del sector municipal bajo administración de los DAEM</p>		<p>1º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>3º Trimestre: POR DEFINIR</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO </p>
	<p>Seguimiento legislativo al Proyecto de Ley sobre Fomento al Empleo y a la Productividad</p>		<p>1º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>3º Trimestre: POR DEFINIR</p> <p>4º Trimestre: CUMPLIDO </p>
<p>Informes de gestión interna que facilitan al cumplimiento de la misión institucional</p>	<p>Administración Capítulo Laboral y Anexo de Cooperación del Tratado de Libre Comercio Chile y Estados Unidos. Realización de Actividades que contempla el Anexo Laboral del Tratado de Libre Comercio suscrito por Canadá y Chile año 1997.</p>		<p>1º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>2º Trimestre: CUMPLIDO </p> <p>3º Trimestre: ALTO </p> <p>4º Trimestre: MEDIO </p>

## Anexo 4: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2004

Cuadro 13 Cumplimiento PMG 2004										
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión Etapas de Desarrollo o Estados de Avance						Prioridad	Ponderador	Cumple
		I	II	III	IV	V	VI			
Recursos Humanos	Capacitación				○			ALTA	30%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○			ALTA	15%	✓
	Evaluación de Desempeño				○			ALTA	15%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS									
	Gobierno Electrónico		○					MEDIANA	6%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión					○		MENOR	5%	×
	Auditoría Interna				○			MEDIANA	6%	✓
	Gestión Territorial Integrada	○						MEDIANA	6%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público						○	MENOR	5%	✓
	Administración Financiero-Contable						○	MEDIANA	6%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género			○				MEDIANA	6%	✓

Porcentaje Total de Cumplimiento: 95.00%

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
Oficinas de Información, Reclamos y Sugerencias, OIRS	Se excluye: El Servicio no atiende usuarios finales

	Cuadro 14 Cumplimiento PMG años 2001 - 2003		
	2001	2002	2003
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	100%	100%	90%

## ● Anexo 5: Transferencias Corrientes<sup>26</sup>

Cuadro 15 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2004 <sup>27</sup> (M\$)	Presupuesto Final 2004 <sup>28</sup> (M\$)	Gasto Devengado <sup>29</sup> (M\$)	Diferencia <sup>30</sup>	Notas
<b>TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO</b>	228.268	219.208	213.400	5.808	
Gastos en Personal	10.000	10.000	6.453	3.547	
Bienes y Servicios de Consumo	9.666	666	286	380	1
Inversión Real	1.000	1.000		1.000	
Otros	207.602	207.542	206.661	1.281	
<b>TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS</b>	2.250.394	23.137.460	22.620.184	517.276	
Gastos en Personal	85.872	153.872	153.776	96	
Bienes y Servicios de Consumo	29.974	61.432	37.180	24.252	2
Inversión Real	5.000	5.000	2.631	2.369	
Otros <sup>31</sup>	2.129.548	22.917.156	22.426.597	490.559	
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS</b>	2.478.662	23.356.668	22.833.584	523.084	

### DIFERENCIAS ENTRE PRESUPUESTO INICIAL Y FINAL

1. Transferencias sector privado, disminuyeron por dos factores, el primero corresponde a un ajuste presupuestario del ministerio de Hacienda, Dto 183, y por un menor gasto en derechos funcionarios, correspondientes a salas cuna.
2. Transferencias a otras entidades públicas, los incrementos corresponden a la activación del fondo de contingencia generando más cobertura en cupos de empleo y mayores niveles de aporte fiscal y su correspondiente correlato en el gasto.

### DIFERENCIAS ENTRE PRESUPUESTO FINAL y GASTO DEVENGADO

1. Transferencias sector privado, las diferencias muestran principalmente un ahorro por mayor eficiencia en la utilización del gasto corriente.
2. Transferencias otras entidades públicas, presenta una situación inversa a las transferencias al sector privado puesto que las diferencias corresponden a recursos destinados a la operación que no fueron comprometidos, no obstante la ejecución presupuestaria de los programas muestran un alto nivel de ajuste a la programación inicial, evaluando satisfactorio su nivel de compromiso.

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

27 Corresponde al aprobado en el Congreso.

28 Corresponde al vigente al 31.12.2004.

29 Incluye los gastos no pagados el año 2004.

30 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado

33. Corresponde a Aplicación de la Transferencia

---

## ● Anexo 6: Iniciativas de Inversión<sup>32</sup>

1. Nombre: Adquisición de ascensores para el edificio del ministerio del trabajo y Previsión social
- Tipo de Iniciativa: Adquisición de tres ascensores para el Edificio que ocupan El Ministerio del Trabajo y Previsión Social , las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, La Superintendencia de AFP, el Director Nacional del Sence, ubicado en Huérfanos 1273, comuna de Santiago, a contar del año 2003
- Objetivo: Resolver el problema que tenía el Edificio, que ocupan estas importantes reparticiones, de ascensores con mas de 30 años de uso y en muy mal estado.
- Beneficiarios: 555 personas que realizan trámites, 300 funcionarios, etc

---

<sup>32</sup> Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en los subtítulos 30 y 31 del presupuesto.

**Cuadro 16**  
**Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2004**

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado <sup>33</sup>	Ejecución Acumulada al año 2004 <sup>34</sup>	% Avance al Año 2004	Presupuest o Final Año 2004 <sup>35</sup>	Ejecución Año 2004 <sup>36</sup>	% Ejecución Año 2004	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(6) = (5) / (4)	(7) = (4) - (5)	
Adquisición de Ascensores para el Edificio Ministerio del Trabajo	165.640	154.248	93%	56.180	44.788	80%	11.392	1

1. Proyecto de cambio de tres ascensores en el Ministerio, se encuentra recepcionado y aprobado al 31 de diciembre de 2004, por el Ministerio de Obras Públicas. Saldo existente corresponde a Presupuestario

33 Corresponde al valor actualizado de la recomendación de MIDEPLAN (último RS) o al valor contratado.

34 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2004.

35 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2004.

36 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria del año 2004.

## ● Anexo 7: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 17 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>37</sup>		Avance <sup>38</sup>	Notas
		2003	2004		
Días No Trabajados	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	1,05	1,17	111,43	
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.					
Rotación de Personal	(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	9,01	5,71	157,80	
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
Rotación de Personal					
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	0,009	0	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0	0	0	
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	9,01	5,71	157,80	
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0	0	0	
• Razón o Tasa de rotación	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t) *100	80	50	160	
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	0	0	0	

37 La información corresponde al período Junio 2002-Mayo 2003 y Junio 2003-Mayo 2004, exceptuando los indicadores relativos a capacitación y evaluación del desempeño en que el período considerado es Enero 2003-Diciembre 2003 y Enero 2004-Diciembre 2004.

38 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

Cuadro 17 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados <sup>37</sup>		Avance <sup>38</sup>	Notas
		2003	2004		
Grado de Movilidad en el servicio					
Porcentaje de funcionarios a contrata recontratados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios recontratados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	72	4,69	6,51	
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(\text{N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	87,39	89,81	102,77	
Porcentaje de becas <sup>39</sup> otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0	0	0	
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / \text{N}^\circ \text{ de funcionarios capacitados año t})$	33,86	9,17	369,25	
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	9,84	14,40	146,34	
Evaluación del Desempeño <sup>40</sup> Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 1 % de Funcionarios	100	100	100	
	Lista 2 % de Funcionarios	0	0	0	
	Lista 3 % de Funcionarios	0	0	0	
	Lista 4 % de Funcionarios	0	0	0	

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

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