



BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2018

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

Marzo 2019
Huérfanos 1273, Santiago. Fono: 227530400
<http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/>





ÍNDICE

1. Presentación Cuenta Pública	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
3. Resultados de la Gestión año 2018	10
4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022	22
5. Anexos	25
Anexo 1: Identificación de la Institución	26
a) Definiciones Estratégicas 2014-2018	26
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio	27
c) Principales Autoridades	28
Anexo 2: Recursos Humanos	29
Anexo 3: Recursos Financieros	38
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018	44
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018	46
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)	47
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018)	47
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018	48
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018	52
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018	55
Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019	64
Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019	84
Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018	90

1. Presentación Cuenta Pública

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el órgano superior de colaboración del Presidente de la República en materias laborales y de previsión social, cuya misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados y asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Este Ministerio cuenta con 7.635 funcionarias/os de planta y contrata, que forman parte de las siguientes instituciones con dependencia administrativa y presupuestaria: 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. 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 del año 2018 fue de M\$ 7.578.312.644.- y le permitió a nuestras instituciones alcanzar diversos logros, entre los que se destacan:

La Caja de Previsión de la Defensa Nacional financió 206.679 prestaciones de salud, con un monto total de bonificaciones por M\$ 5.788.541 y préstamos del Fondo de Medicina Curativa (FMC) por M\$ 12.236015.

La Dirección del Trabajo gestionó la conciliación total o parcial de 63.193 solicitudes, sobre un total de 180.287 requerimientos de conciliación individual. Por otra parte, realizó un total de 99.939 fiscalizaciones de terreno, de las cuales un 77,85 % incorporaron materias de seguridad y salud en el trabajo. Así como también, se capacitaron a 8.414 personas en materia sindical, donde 2.955 de ellas correspondieron a dirigentes sindicales. Y, por último, atendió de manera presencial a un total de 1.791.257 personas en las Unidades de Atención de Usuarios de las Inspecciones del Trabajo.

Un total de 213.307 familias fueron beneficiadas con créditos otorgados por Dirección General del Crédito Prendario, a través de sus 21 sucursales en todo el país, alcanzando un monto total de \$38.053.202.830.- en préstamos.

Mediante la red IPS-ChileAtiende, con sus 192 centros de atención previsional integral y 6 oficinas móviles, se realizaron 6.406.449 atenciones presenciales. Asimismo, se realizó un pago promedio mensual de 761.209 pensiones, correspondientes a MM\$ 1.995.488. Finalmente, siendo la principal entidad pagadora de beneficios sociales del Estado, realizó pagos por más de MM\$ 317.963.

En materia de Seguridad Laboral, se pagaron M\$ 39.947.225 por concepto de beneficios económicos a los trabajadores/as que sufrieron algún grado de incapacidad o muerte producto de un accidente laboral; M\$ 23.409.665 por pagos de atenciones médicas curativas y; M\$ 7.968.769 prestaciones preventivas.

En el ámbito de la empleabilidad y el empleo, más de 1.500.000 personas a nivel nacional participaron de los distintos Programas de Capacitación y Empleo de SENCE, destacándose las más de 78.000 personas que se capacitaron y/o certificaron sus competencias. Además, se entregaron más de 670 mil subsidios al empleo joven y a la mujer y 681.289 trabajadores(as) se capacitaron a través de franquicia tributaria.

Por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social, en materia de Seguridad Social, se implementó la Ley N° 20.984 que establece “regulación sobre calificación de Trabajo Pesado y sus efectos”, permitiendo ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos de disposición por empresas de servicios transitorios. Por otra parte, se implementó el XII Concurso del Fondo para la Educación Previsional, donde se financiaron 22 proyectos del ámbito de difusión, con un presupuesto ejecutado de M\$1.746.531 y una cobertura de 17.873 beneficiarios directos.

En virtud de la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, se creó el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC), mediante el cual se capacitaron 2.383 personas, entre los cuales se cuenta a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. En materia de Diálogo Social se realizaron 28 Mesas, con la participación de 104 organizaciones sindicales y empresariales, presentes en 13 regiones del país y una inversión total de M\$ 269.650. Así como también, el programa Inversión en la Comunidad (Proempleo) tuvo una ejecución de M\$ 80.482.352, con una cobertura efectiva de 23.105 beneficiarios/as, de los cuales el 85% corresponde a mujeres.

Respecto a la certificación de competencias laborales, liderada por ChileValora, se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación. En este mismo ámbito, dicha Comisión entregó a SENCE 75 nuevos planes formativos, para que sean puestos a disposición de las entidades de capacitación laboral para la ejecución de cursos y cierre de brechas.

En cuanto a la labor de fiscalización a organismos regulados llevada a cabo por la Superintendencia de Pensiones (AFP, AFC, IPS y Comisiones Médicas), dicha entidad ejecutó 18 procesos sancionatorios, con multas por un monto total de UF 7.500. Así como también, en su rol de atención a la ciudadanía, resolvió 105.688 consultas recibidas a través de sus canales: presencial, telefónico, correo postal y web.

En el marco de la Seguridad Social, la SUSESO emitió un total de 71.790 dictámenes, de los cuales un 56 % fueron relacionados con reclamaciones de licencias médicas. En este mismo ámbito, se aplicaron 152 sanciones por médicos grandes emisores de la Ley N°20.585, con un total M\$ 112.154 en multas y un total de 1.170 días de suspensión.

Subsecretaría del Trabajo. Avances de la Gestión 2018.

Los logros más relevantes de la Subsecretaría del Trabajo durante el año 2018 fueron:

En el ámbito del trabajo infantil, el Programa Contra el Trabajo Infantil tiene la responsabilidad de llevar a cabo el diseño, elaboración e implementación de la “Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025”, la cual es ejecutada a través de las Secretarías Regionales Ministeriales (Seremis) y que tiene como objetivo que los niños, niñas y adolescentes crezcan seguros y que se desarrollen de manera plena, excluyendo cualquier tipo de menoscabo psicosocial y/o retraso al sistema escolar, lo que busca convertir a Chile en un país libre de trabajo infantil al año 2025.

Por otra parte, se destaca su programa Diálogo Social, que busca promover y fortalecer el diálogo social como herramienta esencial para el desarrollo de relaciones laborales a nivel regional y sectorial y que durante el año 2018 permitió que 2.966 trabajadores/dirigentes sindicales fueran capacitados/as mediante la ejecución de 133 proyectos, con una inversión de M\$ 1.463.146.

También, otro de los productos estratégicos con impacto social es el programa ProEmpleo, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de las personas 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, como terremotos o en zonas afectadas por déficit hídrico, entre otros. Es así, como a través de sus dos líneas

“Empleos de Emergencia” y “Fomento a la empleabilidad”, este programa benefició a más de 27 mil personas durante el año 2018, con una inversión que alcanzó los M\$91.760.360.

Asimismo, en virtud del cumplimiento del objetivo de 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, que se encuentra bajo la responsabilidad de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, conocida como ChileValora, se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación, totalizando alrededor de 122 mil procesos ejecutados. Todo a través de un Catálogo Nacional compuesto por 908 perfiles, presentes en 21 sectores y 52 subsectores. Un logro importante durante el año 2018 fue la incorporación a la mesa técnica del MINEDUC, para el diseño e implementación del marco de cualificaciones técnico profesional, lo que permite integrar los productos de ChileValora (perfiles, planes formativos y rutas formativo-laborales), además de contribuir en el diseño e implementación de la hoja de ruta del marco de cualificaciones técnico profesional.

Por otra parte, en cuanto a los compromisos establecidos por el Presidente Sebastián Piñera en su programa de Gobierno 2018-2022, es importante destacar entre los más relevantes, la presentación de la Estrategia Nacional de Empleo la que contiene los ejes estructurales de la política de empleo del Gobierno, sus objetivos estratégicos y las iniciativas legales y administrativas que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social –así como otras reparticiones estatales- contempla impulsar en el período 2018-2022. Desde esta perspectiva, es un eje articulador de la estrategia individual de cada uno de los servicios dependientes del Ministerio, base subyacente de sus actividades y marco de referencia de su actuar.

Los ejes de dicha estrategia son: (a) “Un Chile que vuelve a crecer y a crear”: (b) Un Chile inclusivo que acoge a todos; (c) “Un Chile que prepara a sus trabajadores y que desarrolla nuevas competencias”; (c) “Un Chile con la mirada puesta en el futuro” y (d) “Un Chile que promueve el trabajo seguro y estable y que abre las puertas a una vejez digna”.

Para poner en ejecución dichos lineamientos, esta Subsecretaría realizó, durante el 2018, las siguientes acciones:

En primer lugar, y con la finalidad de crear un mercado laboral más inclusivo y responder a los nuevos desafíos del mercado laboral, se ingresaron para tramitación legislativa diversos proyectos de ley que buscan generar oportunidades de trabajo para mujeres, adultos mayores, jóvenes, personas con discapacidad, migrantes, y todo aquel que quiera y pueda emplearse. En esta línea, encontramos: El proyecto de Ley de Sala Cuna Universal para Madres Trabajadoras, que establece el derecho a sala cuna a todas las madres trabajadoras para el cuidado de sus hijos hasta 2 años de edad; El proyecto de Ley de Contrato de Trabajo a Distancia, que hará posible que los trabajadores y sus empleadores acuerden la posibilidad de prestar servicios en un lugar distinto al establecimiento de la empresa y; El proyecto de Ley de Estatuto Especial para Jóvenes Estudiantes Trabajadores, que permitirá compatibilizar estudios y trabajo sin perder los beneficios sociales y estudiantiles.

Además de lo anterior, se aprobaron importantes leyes: Ley N° 21.122 que define lo que es una obra o faena y sus características, establece el derecho a indemnización, el derecho a feriado anual y otorga facultades a la Dirección del Trabajo para fiscalizar en estas materias, pudiendo determinar cuándo un contrato es indefinido o por obra y la Ley N° 21.129, que reconoce el fuero maternal a las funcionaras de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.

Asimismo, entró en vigencia la Ley N° 21.015, que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad, ante lo cual, se instauraron 2 mesas de trabajo para su estudio e implementación. La primera de dichas mesas se constituyó con actores del sector público. Como producto entregable, la mesa logró la redacción del Protocolo de Inclusión Laboral que regula los procesos de reclutamiento y selección, inducción, capacitación, gestión del desempeño y egreso de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, que ya está en vigencia en la Subsecretaría, además de un documento con 21 propuestas concretas para impulsar la inclusión laboral. La segunda de dichas mesas se creó con el sector privado, al alero del Consejo Superior

Laboral, y cuyo documento entregable aborda el análisis a los problemas presentados por la norma y sus posibles soluciones desde el punto de vista de empresas y fundaciones expertas en la materia.

Por otra parte, se creó el Centro de Estadísticas del Empleo (CEE) que contribuye a la entrega de cifras laborales, para monitorear de manera permanente el comportamiento del mercado del trabajo, por medio de nuevos indicadores administrativos que permitieron mirar el mercado laboral en forma detallada y actualizada, contrarrestando así, las cifras tradicionales entregadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Adicionalmente, las cifras se actualizan permanentemente en el Sistema de Información Laboral (SIL), abierto a la ciudadanía.

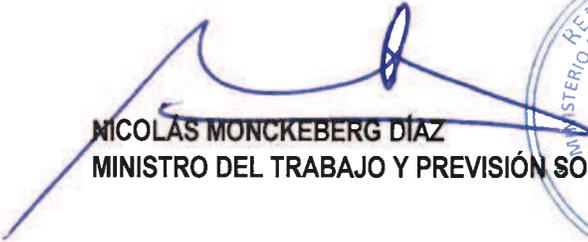
Asimismo, con el objeto de mantener las puertas abiertas al diálogo, reforzar las instancias de encuentro entre la sociedad Civil y la Subsecretaría y lograr fortalecer la democracia y la transparencia, se lideraron desde la Subsecretaría numerosas instancias de participación ciudadana: El Consejo Superior Laboral, cuya misión es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas para fortalecer el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. Durante el año 2018, el Consejo comenzó a hacer un diagnóstico del mercado laboral en Chile, de manera tal de poder aportar en la discusión de políticas públicas, así como también se enfocó a abordar la “Agenda del Futuro”, revisando propuestas para ayudar a nuestro país a prepararse para el nuevo mercado del trabajo.

Adicionalmente, se instauraron numerosas mesas de trabajo, para abordar las problemáticas más urgentes en el ámbito laboral, de entre las cuales cabe destacar las mesas Técnica y Sindical, conformadas con el objeto de analizar los desafíos del país en materia de modernización del mercado laboral y nuevas formas de empleo, consensuando directrices en estos ámbitos, las cuales quedaron reflejadas en 50 propuestas en torno a cinco ejes temáticos: Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida; Nuevas normas para nuevas formas de empleo; Nuevas competencias y mejor formación, para preparar a los trabajadores a los nuevos tiempos; Nuevas formas de fiscalización, para proteger de mejor manera a los trabajadores; Relaciones colectivas más justas, que fomenten el diálogo y la certeza jurídica, insumos que fueron utilizados en la elaboración de la Agenda de Modernización Laboral, a presentarse el año 2019, la cual busca poner al país a la vanguardia del siglo XXI en materia laboral, con una serie de iniciativas legislativas que promuevan un mercado del trabajo dinámico, moderno, inclusivo y seguro.

También se realizaron las Mesas de trabajo con trabajadores portuarios para la elaboración del Reglamento que busca dar un marco común de regulación; la Mesa de trabajo de Proempleo para la racionalización de cupos en la región del Bío – Bío y la Mesa y el Comité de Género, éste último creado para reunir mensualmente a las jefaturas a efectos de informar sobre los avances en la materia; sensibilizar y capacitar a los/as integrantes del Comité y funcionarios/as en materia de género; transversalizar el enfoque de género para lograr su materialización en la gestión diaria; compartir buenas prácticas; coordinar las acciones que cada departamento tiene dentro de la Subsecretaría en materia de género y generar sinergias que permitan profundizar el trabajo de género, entre otras.

Por otro lado, uno de los logros más significativos alcanzados durante el año 2018, fue que Chile ha sido designado como país pionero en el impulso de la iniciativa de erradicación del trabajo infantil de OIT, conformando parte de la Alianza 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (DOS), siendo los primeros en Latinoamérica. En línea con lo anterior, se iniciaron trabajos con organismos internacionales, tales como OIT, UNICEF y CEPAL, para actualizar las cifras sobre trabajo infantil, lo que permitirá direccionar de mejor manera los esfuerzos locales para la prevención del mismo.

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 2018.


NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
MINISTRO 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 2018, 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.

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 2018 fue de M\$104.280.888. En dicho presupuesto, se incluye el Programa 01 (Subsecretaría del Trabajo), con un presupuesto de M\$11.876.553, y el Programa 03 (ProEmpleo), cuyo presupuesto fue de M\$92.404.335.

El Programa 01 incluye M\$1.751.177 transferidos a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), su función principal, es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”. 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 2018, es de 164 funcionarios/as (27 de planta y 137 a contrata). A ellos se suman 69 personas contratadas a honorarios, lo que da un total de 233 personas. Dentro de este personal se incluye a los funcionarios/as de las 16 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 2018 de los productos estratégicos de la Subsecretaría del Trabajo:

i.- Diálogo Social: A partir de la implementación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, se crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, el que financió escuelas de formación sindical, cursos dirigidos a MIPES y seminarios MIPES

beneficiando a 2.383 personas. Por otra parte, el programa de Diálogo Social amplió sus líneas programáticas: se desarrollaron 28 mesas de diálogo social, que beneficiaron a 104 organizaciones (sindicatos y/o empresas), se realizaron 2 estudios de recuperación histórica sindical, cursos de especialización y se dictaron 4 seminarios de Diálogo Social.

ii.- ProEmpleo: En el año 2018, ProEmpleo benefició a 27.412 personas, de las cuales 23.105 (84,3%) corresponden a la línea Empleos de Emergencia (programa “Inversión en la Comunidad”), mientras que 4.307 (15,7%) corresponden a la línea “Fomento a la Empleabilidad” (con sus 4 programas: Servicios Sociales, Apoyo al Empleo ChileSolidario, Desarrollo de Competencias Laborales ChileSolidario, y Mejora de Empleabilidad de Artesanos/as tradicionales de Zonas Rurales).

iii.- Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador: Dentro de las acciones relevantes realizadas el año 2018, fue el lanzamiento de Crecer felices, erradicación del trabajo infantil: orientaciones para comunidades educativas, los resultados del estudio cualitativo sobre trabajo infantil y población migrante y la creación de la mesa técnica para la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA 2020).

Los resultados de la gestión de la Subsecretaría del Trabajo del año 2018 se encuentran detallados en el Capítulo N°3 de este documento.

En relación a los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para el período de Gobierno 2019 – 2022, ellos están orientados a mejorar la creación de más y mejores empleos, lo que nos exigirá desarrollar y establecer políticas públicas que ayuden la generación de puestos de trabajo de calidad, digno, estable, seguro e inclusivo, con la finalidad de mejorar la vida de los trabajadores y sus familias. En el Capítulo N°4 de este documento se encuentran detallados los desafíos de la Subsecretaría del Trabajo para dicho período.

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 2018.



FERNANDO ARAB VERDUGO
SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

3. Resultados de la Gestión año 2018

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

En el año 2018, la Subsecretaría del Trabajo logró importantes avances en materia legislativa, aprobando e ingresando a tramitación una serie de iniciativas legales que avanzan en forma sustantiva en la mejora y protección de los derechos de los trabajadores.

En este sentido, se aprobaron:

Ley 21.093, que modifica el Estatuto Docente, homologando la regulación de la causal terminación “salud incompatible o irrecuperable” establecida en el referido estatuto, a la regulación que dicha causal actualmente tiene en el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo Municipal.

Ley N° 21.122, que modifica el contrato de trabajo por obra o faena, estableciendo el derecho a indemnización de 2.5 días de remuneración por cada mes trabajado (para contratos de al menos 30 días), y el derecho a feriado anual para los trabajadores que prestan servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año.

Ley N° 21.129, que modifica el Código del Trabajo para hacer aplicable el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.

En cuanto a proyectos de Ley ingresados a tramitación, destacan el proyecto de Trabajo a Distancia (Boletín 12008-13) y el proyecto que crea un Beneficio Social en nivel de sala cuna financiado con un fondo solidario (Boletín 12026-13). Además, durante el año 2018 se reactivó la discusión legislativa sobre el Contrato Especial para Jóvenes Estudiantes (Boletín 8996-13).

Además, en materia legislativa se trabajó en la implementación del Convenio Marítimo, Tratado Internacional que establece condiciones mínimas de trabajo y de vida para la gente de mar y ayuda a crear condiciones internacionales de competencia justa para los armadores.

En materia reglamentaria, se dictó el Decreto Supremo N°69 de 2018, que aprueba Reglamento de los artículos 12 y 13 de la Ley N°21.063 que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas. Además se aprobaron una serie de modificaciones reglamentarias en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo que, en síntesis, eliminaron discriminaciones por edad a efectos de acceder a acciones de capacitación.

En términos programáticos, se lanzó la Estrategia Nacional de Empleo, en conjunto con el Ministerio de Hacienda y Economía, cuya finalidad es el establecimiento de una ruta de políticas públicas que permitan la creación de más y mejores empleos en el país con miras a cumplir la meta de crear 600 mil nuevos puestos de trabajo para el año 2022. En línea con este objetivo, se lanzó el Centro de Estadísticas del Empleo, cuyo objeto es el monitoreo permanente del comportamiento del mercado laboral, junto con crear nuevos indicadores administrativos que permitan mensurarlo de mejor forma.

En materia de Dialogo Social y Formación Sindical, durante el 2018, se llevaron a cabo un total de 49 Escuelas de Formación Sindical, beneficiando a 1.489 dirigentes sindicales y/o trabajadores a lo largo del país. Además, se realizaron 21 capacitaciones orientadas a las

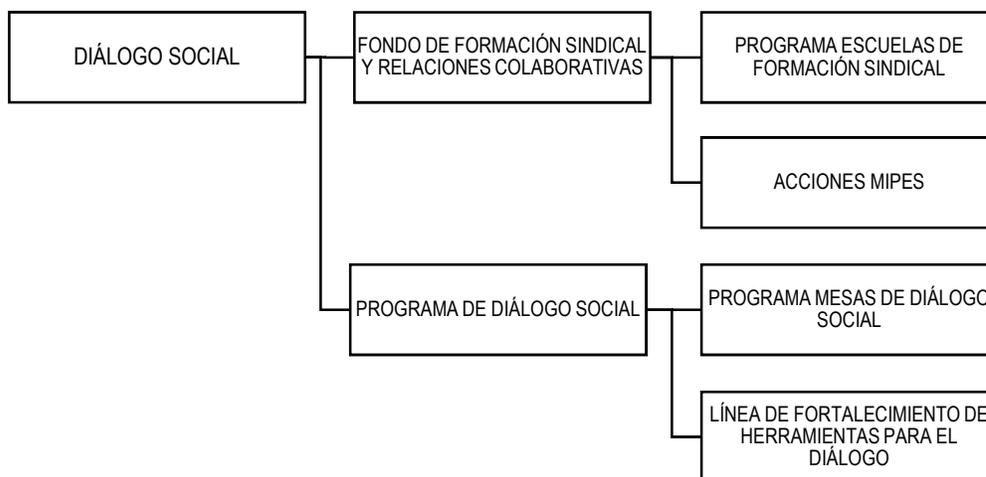
pequeñas y medianas empresas, beneficiando a 751 personas y 4 seminarios con temáticas relevantes para este tipo de empresas. En la misma línea, se continuó con el trabajo del Consejo superior Laboral, constituyéndose dos comisiones temáticas al alero de dicha instancia en temas de discapacidad y de implementación del Convenio Marítimo.

En materia de erradicación de Trabajo Infantil, se destaca que Chile ha sido designado como país pionero en el impulso de la iniciativa de erradicación del trabajo infantil de OIT, conformando parte de la Alianza 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (DOS), siendo los primeros en Latinoamérica.

Finalmente, en el área internacional, nuestro Ministerio ingresó como miembro titular al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, además de participar activamente en el foro internacional de G20 y ejercer la Vice Presidencia del Grupo 1: Políticas integradas Educación - Trabajo de la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo.

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

1.2.1. 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) Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC)

A partir de la implementación de la Ley N° 20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, se conforma el Consejo Superior Laboral (CSL), 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.

Además, se crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFSRLC), administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que tiene como objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y el desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores/as. Mediante este fondo, se financiaron tanto escuelas de formación sindical, como actividades enfocadas en micro y pequeñas empresas (MIPES).

Los principales resultados del FFSRLC del año 2018 son los siguientes:

Se capacitó a un total de 2.383 personas, correspondientes a dirigentes/as, trabajadores/as, empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas. De éstos:

- a) 1.489 corresponden a las 49 escuelas desarrolladas en el contexto del programa “Escuela de Formación Sindical” (Líneas Formación Continua; Nuevos Líderes y Mujeres Nuevos Líderes) con una inversión de M\$814.750.

- b) 751 corresponden a dirigentes/empleadores MIPES, capacitados en los 21 proyectos ejecutados, donde cada proyecto incluye las temáticas de “Gestión Legal de Relaciones Laborales en las MIPES” y “Gestión de Personas y Relaciones Laborales en las MIPES”, con una inversión de M\$ 16.040.
- c) 143 corresponden a empleadores, dueños y trabajadores/as de micro y pequeñas empresas, asistentes a 4 seminarios para MIPES, ejecutados a través del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, con una inversión presupuestaria de M\$ 65.000.

Cabe destacar la alta participación femenina, con un 61% de mujeres inscritas en las actividades ejecutadas por el FFSRLC.

b) 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 acuerdo a problemáticas laborales comunes.

Durante el año 2018 se realizaron 28 Mesas de Diálogo Social, participando un total de 104 organizaciones sindicales y empresariales, en 13 regiones del país, con una inversión de M\$269.650.

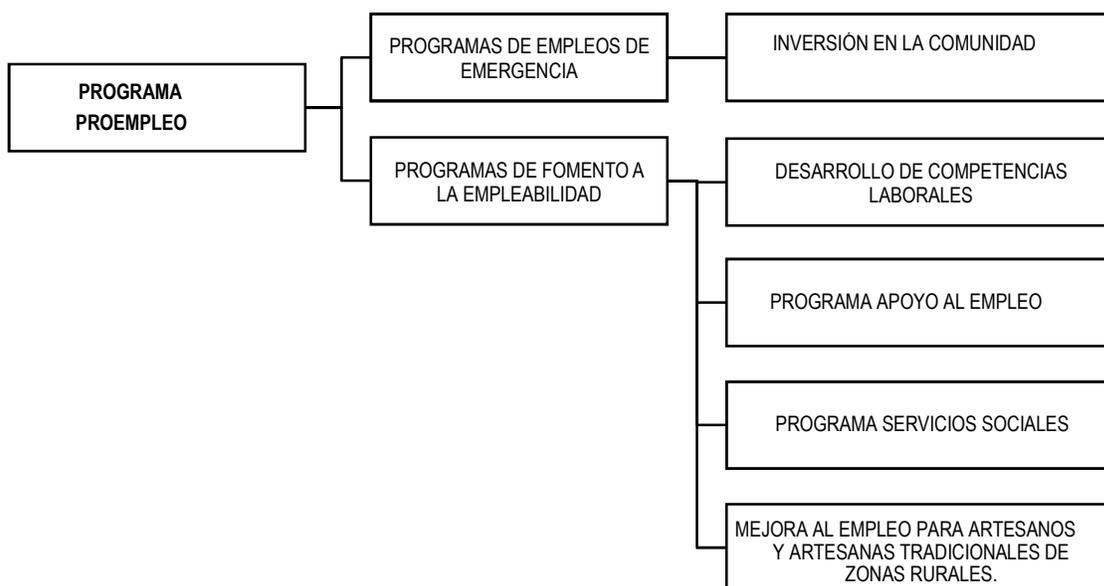
Además, se realizaron dos estudios de “Recuperación de Historia Sindical”, lo que comprendió un estudio cualitativo de investigación social, producción de un registro audiovisual y un libro para recuperar la historia sindical del Sindicato Trabajadores Independientes Pirquineros de la Provincia de Copiapó (con 418 afiliados) y otro en la línea feminizados: el Sindicato Interempresa de Trabajadoras de Casas Particulares (con 500 mujeres afiliadas), con una inversión total de M\$ 28.460.

A su vez se dictaron 25 “Cursos de Especialización” dirigidos a dirigentes sindicales con más de 2 años de trayectoria o que hayan cursado cursos de Formación Continua, beneficiando a un aproximado de 296 dirigentes sindicales, con una inversión presupuestaria de M\$90.600.

Durante el mes de diciembre de 2018, se realizaron 4 “Seminarios” en distintas regiones del país (Coquimbo, O’Higgins y Metropolitana) bajo el tema “Desafíos del Diálogo Social del Siglo XXI”, contando con un total de 181 beneficiarios/as, con una inversión total de M\$30.646.

En total se ejecutaron un total de 133 proyectos, con un presupuesto de M\$1.463.146, beneficiando a 2.966 trabajadores/dirigentes sindicales, cubriendo todas las regiones del país.

1.2.2. PROEMPLEO



La ejecución presupuestaria de los programas de ProEmpleo en el año 2018 fue de un 99,3%, equivalente a M\$91.760.360.

A continuación se presenta un detalle en la ejecución de cada uno de los programas en el año 2018:

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 2018 en las regiones: Arica y Parinacota, 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 2018, el programa Inversión en la Comunidad tuvo una ejecución de M\$80.482.352, alcanzando un 99,8% de ejecución, y con la cobertura efectiva alcanzó los 23.105 beneficiarios/as, de los cuales el 85% corresponde a mujeres.

En el año 2018 se realizó una ejecución promedio mensual de 9.193 cupos en línea Intendencia y 12.734 cupos en la línea SENCE.

b) Fomento a la Empleabilidad

i. Desarrollo de Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario

Este programa busca que las mujeres pertenecientes a los sistemas de protección social Seguridades y Oportunidades y Chile Solidario, desarrollen competencias laborales para desempeñarse en el mundo del trabajo dependiente o por cuenta propia.

Es ejecutado por la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU) y en el año 2018 se implementó en 12 regiones del país, las cuales son: Arica y Parinacota, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, L. Bernardo O’Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, y Magallanes.

Durante el 2018, 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.

El monto asignado por Ley de Presupuestos del Sector Público 2018 al Programa, ascendió a M\$ 333.306, con una cobertura a diciembre de 537 beneficiarias a nivel nacional.

ii. Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario

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.

Es ejecutado por la Corporación Nacional Forestal (CONAF) y durante el 2018 se desarrolló en 9 regiones del país: Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

El monto asignado por Ley de Presupuestos al Programa, ascendió a M\$1.872.780, para que la Corporación financie la ejecución correspondiente al año 2018, con una cobertura efectiva de 1.841 beneficiarios/as, de los cuales 1.694 son mujeres, lo que corresponde al 92,02% de participantes a nivel nacional.

iii. Programa Servicios Sociales

1. Línea Subsecretaría de Trabajo

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).

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos al Programa para el año 2018, ascendieron a un monto de M\$2.056.913. Mediante Resolución Exenta N°385 del 6 de marzo de 2018, se adjudicó un monto total correspondiente a M\$2.026.155, distribuidos en 13 proyectos a 7 regiones del país, una cobertura efectiva de 1.009 personas, de los cuales el 32,6% son mujeres. Cabe destacar que se ejecutó un proyecto que atendió a 150 hombres mayores de 18 años, cuyo objetivo era favorecer la integración socio-laboral de infractores de Ley que se encontraban cumpliendo condena o con antecedentes penales, desempleados de la Región Metropolitana, y un proyecto que atendió a 70 personas, familiares de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil o en riesgo de trabajar.

2. Línea Ministerio de Desarrollo Social - Subsecretaría de Trabajo.

La implementación de esta línea se enmarca en el Convenio entre el Ministerio de Desarrollo Social y la Subsecretaría del Trabajo, cuyo objeto es la ejecución de programas de empleabilidad, entre ellos el Programa Servicios Sociales. Dicho convenio fue aprobado mediante Decreto Supremo N°13 del Ministerio de Desarrollo Social, y tomado Razón por la Contraloría General de la República con fecha 12 de mayo de 2016 y sus modificaciones.

Los recursos asignados por Ley de Presupuestos al Programa para el año 2018, ascendieron a un monto de M\$2.040.801. Mediante Resolución Exenta N°1153 de julio de 2018, se adjudicó un monto total correspondiente a M\$1.846.766 para la ejecución de 14 proyectos en 6 regiones del país, una cobertura efectiva de 774 personas, de los cuales el 35,26% son mujeres.

El presupuesto final del Programa Servicios Sociales en el año 2018, en ambas líneas ascendió a M\$4.097.714.

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 y las artesanos/as que participan de éste, y facilitar su posterior inserción al mercado de comercialización de su trabajo.

El programa durante el año 2018, ejecutó un total de 14 diagnósticos en distintas zonas del país, y a 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 176 artesanos/as (99% mujeres), con un presupuesto de M\$185.232.

Al finalizar el programa, de los 148 de los/as artesanos/as egresados, 123 fueron insertos en diferentes plataformas comerciales.

1.2.3. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

El Programa Contra el Trabajo Infantil, tiene la responsabilidad de llevar a cabo el diseño, elaboración e implementación de la “Estrategia Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador 2015 – 2025”, la cual es ejecutada a través de las Secretarías Regionales Ministeriales (Seremis). Esta política pública tiene como objetivo que los niños, niñas y adolescentes crezcan seguros y que se desarrollen de manera plena, excluyendo cualquier tipo de menoscabo psicosocial y/o retraso al sistema escolar, y en el caso de los adolescentes con edad para trabajar, lo realicen de acuerdo a lo establecido por la normativa nacional. Además, esta estrategia busca convertir a Chile en un país libre de trabajo infantil al año 2025.

Durante el año 2018, el Programa continuó con la asistencia técnica a los Seremis y equipos regionales, con el fin de llevar a cabo el Plan Operativo 2017-2018, el cual definió las acciones a realizar por la región durante estos dos años. Es importante señalar que durante el año 2018 se realizaron 264 actividades en las 16 regiones del país, utilizando un presupuesto total de M\$8.741. Dentro de las actividades realizadas, se destaca la conmemoración del día mundial contra el Trabajo Infantil, con el fin de sensibilizar y visibilizar la problemática, generando diversas actividades de información y conocimiento relacionados al tema.

Una de las acciones relevantes realizadas el año 2018, fue el lanzamiento del documento “Crecer felices, erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas”, el cual fue diseñado entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Educación, la Fundación Telefónica y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el objetivo fue crear una herramienta pedagógica que permita informar a la comunidad escolar (estudiantes, docentes, equipo directivo, apoderados) sobre las definiciones importantes en torno a trabajo infantil y trabajo adolescente protegido.

En materia de información y conocimiento, durante el año 2018 se dio a conocer los resultados del estudio cualitativo sobre trabajo infantil y población migrante, que permitió crear una cartilla dirigida a la población migrante sobre los derechos y beneficios que tienen los niños, niñas y adolescentes en el sistema escolar, y finalmente se entregaron de manera mensual boletines informativos sobre diversos temas relacionados a trabajo infantil y trabajo adolescente protegido.

En esta misma línea, el Ministerio del Trabajo en conjunto al Ministerio de Desarrollo Social, OIT y UNICEF crearon la mesa técnica para la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y

Adolescentes (EANNA 2020). El objetivo de la encuesta es actualizar la caracterización de la problemática sobre trabajo infantil en el país.

Asimismo, el país fue seleccionado por OIT y CEPAL para llevar a cabo el Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil, esta herramienta estadística entrega información sobre los factores de riesgo de trabajo infantil a nivel comunal.

Uno de los hitos importantes que inició el país en esta materia, fue la invitación que recibió el Ministerio del Trabajo y Previsión Social por parte del Departamento de Derechos Fundamentales de OIT, para ser país pionero de la Alianza 8.7, lo que se traduce en la participación del país en una instancia a nivel mundial que busca acelerar el ritmo para el cumplimiento de los Objetivos establecidos por la Agenda 2030.

1.2.4. CHILEVALORA

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es una política pública establecida mediante la Ley N° 20.267 del año 2008. Se crea así la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, servicio público, funcionalmente descentralizado, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

El Sistema está integrado por tres componentes principales: ChileValora, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. En lo que sigue, se describen los avances del período:

- Se realizaron 12 mil procesos de evaluación y certificación durante el año 2018, totalizando alrededor de 122 mil procesos ejecutados por ChileValora.
- El Catálogo Nacional de Competencias laborales, a diciembre de 2018 estaba compuesto por 908 perfiles, presentes en 21 sectores y 52 subsectores.
- Se desarrollaron y culminaron 11 nuevos proyectos de competencias laborales para poblamiento de marco de cualificaciones y el desarrollo de rutas formativo-laborales, en los que se levantaron y/o actualizaron estándares en los ámbitos de la Minería del Cobre, Metalmecánico, Supermercados, Suministro de agua, Fruticultura, Gastronomía, Hotelería y Turismo, Prevención de riesgo, Lengua de señas, Empresas de menor tamaño y Grandes Tiendas.
- Se formularon 35 nuevas rutas formativo-laborales, acumulando un total de 127 rutas en 17 de los 21 sectores y 32 de los 52 subsectores.
- Se entregaron a SENCE 75 planes formativos durante el año 2018 con lo que el número de éstos levantados por ChileValora totalizó en 631.

- En 2018 ChileValora se incorpora de modo activo a la mesa técnica del MINEDUC para el diseño e implementación del marco de cualificaciones técnico profesional. Este trabajo permite integrar los productos de ChileValora (perfiles, planes formativos y rutas formativo-laborales) además de contribuir en el diseño e implementación de la hoja de ruta del marco de cualificaciones TP.
- Articulación con la Formación Técnico Profesional a través del apoyo en la aplicación del “Modelo de Articulación con la Formación Técnica” que fue desarrollado con un CFT estatal, con el objetivo de difundir el sistema y el uso de los productos como insumo relevante en la construcción de los diseños curriculares de las carreras técnicas de nivel superior.
 - ✓ Durante el 2018, ChileValora firmó un convenio de colaboración con el CFT Estatal de la región de Los Lagos, en el que el CFT asumió la responsabilidad de construir la oferta curricular considerando los insumos provistos por ChileValora (Rutas Formativo-Laborales, perfiles ocupacionales y planes formativos) para las carreras de Técnico de Nivel Superior en: Fabricación y Montaje Industrial; Gestión y Desarrollo de Productos Alimentarios; Electricidad y Electrónica Industrial; Producción Agropecuaria. Adicionalmente, se implementó una de las carreras diseñadas que fue Técnico de Nivel Superior en Montaje Industrial.
 - ✓ Se logró en 2018 la firma de 8 nuevos convenios con entidades de formación: 7 convenios con Centros de Formación técnica profesional y 1 con un Instituto profesional.
- Se logró un incremento de la oferta formativa en base a los perfiles ocupacionales de ChileValora mediante el trabajo colaborativo con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), permitiendo generar una alternativa formativa lo que atribuye mayor pertinencia a la oferta de capacitación.
- Se diseñó y ejecutó una estrategia comunicacional para el año 2018, como resultado aumentó la lectoría en las redes sociales (Facebook, LinkedIn, Twitter e Instagram) en un 157%, superando la meta propuesta del 4% de crecimiento.

1.2.5. 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, y conforme el tenor de la Ley N° 20.500, que instauró el derecho de la sociedad a participar en la gestión pública por medio de los mecanismos de participación ciudadana, durante el año 2018 la Unidad se preocupó de poner en práctica cada uno de los mecanismos ahí señalados, para crear los espacios de diálogo necesarios para una mayor transparencia, confianza y garantizar que la sociedad civil se involucre activamente en el desarrollo de los proyectos de la Subsecretaría del Trabajo y del Ministerio en su conjunto.

Concretamente, las gestiones realizadas durante el año, respecto de cada uno de los mecanismos de participación ciudadana fueron:

Posibilidad de acceder a información relevante: Como Ministerio la política es dar a conocer las actividades relevantes que día a día se desarrollan en nuestra institución y también

aquellas en las cuales están involucradas nuestras autoridades. Por lo anterior, la página web de la Subsecretaría del Trabajo, junto con las redes sociales, se actualizaron diariamente con contenidos, noticias e información relevante.

Consulta Ciudadanas: en el mes de octubre de 2018 se publicó una Consulta Ciudadana Virtual en las páginas web del Ministerio del Trabajo y la Subsecretaría del Trabajo, con el objeto de medir la accesibilidad de ambas páginas (nuestro principal canal de información). Dicha encuesta fue publicada a través de diversos medios (redes sociales, correos electrónicos) para lograr su debida difusión. Los resultados de dicha consulta están disponibles en: <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/consulta-ciudadana>.

Cuenta Pública Participativa: se realizó en mayo 2018, con información correspondiente a la gestión del año 2017, a la cual asistieron cerca de 200 personas. Dicha cuenta fue debidamente publicada en el sitio web del Ministerio y de la Subsecretaría del Trabajo, además, se transmitió vía streaming y contó con lenguaje de señas para garantizar su accesibilidad.

Consejos de la Sociedad Civil (COSOC): Este consejo tiene como objetivo principal la promoción del interés general sobre materias laborales relevantes que se enmarcan dentro de la esfera de acción de la Subsecretaría del Trabajo, de tal forma de permitir a la sociedad civil tomar conocimiento e influir positivamente en las gestiones a realizar por la autoridad, compartiendo su punto de vista y opiniones. En marzo de 2017 se realizaron las elecciones de los miembros del COSOC para el período 2017-2019. A raíz de ello, el actual consejo está conformado por las siguientes 12 organizaciones que representan a los diversos actores del mercado laboral.

Durante año 2018, se realizaron 9 sesiones ordinarias y 1 extraordinaria, siendo uno de los consejos que sesiona con mayor frecuencia. Para cada uno de los temas propuestos por los consejeros, se invitaron a expertos que pudiesen resolver las dudas de los participantes y recoger sus propuestas para la generación de políticas públicas más participativas.

Adicionalmente, se realizaron otras gestiones y/o actividades tendientes a mejorar la participación a nivel ministerial, pudiendo destacar las siguientes:

- Realización de encuentros con COSOC Subsecretaría de Previsión Social y otros COSOC de servicios dependientes en exposiciones, charlas y seminarios sobre temas de interés para la sociedad civil y que han tenido protagonismo en la agenda legislativa del Ministerio. Por ejemplo: (a) Reforma de Pensiones; (b) Ley Sanna y (c) Licencias Médicas.
- El 16 de noviembre se desarrolló un Seminario destinado a los COSOC de los servicios dependientes, en los cuales se trataron y expusieron temas de relevancia para el Ministerio con el objeto de dar a conocer los proyectos de ley impulsados durante el año y las gestiones que se han desarrollado por parte de los servicios dependientes de la cartera.
- Se han establecido reuniones coordinación entre los Encargados de Participación de los servicios dependientes del Ministerio como una instancia de apoyo entre los mismos y con la idea de unificar lineamientos para la ejecución de acciones que fortalezcan la participación ciudadana.

- Reuniones entre los encargados de Participación Ciudadana y la D.O.S (División de Organizaciones Sociales de SEGPRES) para contar con información que permita mejorar las labores internas de nuestros servicios dependientes en esta materia.

Producto de todas estas gestiones, es que el Ministerio del Trabajo recibió un premio, recibió el “Premio por su destacado compromiso con las Buenas Prácticas en Participación Ciudadana”, entregado en Diciembre 2018, el cual se detalla en el Anexo 11.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2019 - 2022

4.1 Programa de Gobierno y otros aspectos relevantes para el Jefe de Servicio.

“Nuestro foco y desafíos como Ministerio del Trabajo están orientados a mejorar la creación de más y mejores empleos. Esta tarea nos exige desarrollar y establecer políticas públicas que ayuden la generación de puestos de trabajo de calidad, digno, estable, seguro e inclusivo, con la finalidad de mejorar la vida de los trabajadores y sus familias.

Es por ello que uno de nuestros objetivos principales es el fomento de políticas públicas que favorezcan la calidad de vida, entendiendo por tal, iniciativas que favorezcan o ayuden en la conciliación entre la vida laboral y familiar. Para cumplir este objetivo como Gobierno y Ministerio hemos ya impulsado nuevas leyes que modernicen y mejoren la calidad del trabajo. Entre estas nuevas leyes destacan el proyecto de ley que regula el trabajo a distancia y el proyecto de Sala Cuna Universal, normas que favorecen la corresponsabilidad y la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Junto con estos proyectos, presentaremos durante el año 2019 una nutrida y sólida agenda de modernización laboral, que mejorará el trabajo y generará más oportunidades de un trabajo digno y de calidad para los chilenos.

Otro de los grandes desafíos es trabajar fuertemente en mejorar nuestro sistema de capacitación, con una formación para el empleo enfocada en sus efectos, es decir, que la capacitación tenga un impacto directo en la empleabilidad, la mejora de las remuneraciones de los trabajadores, además de mejorar las posibilidades de empleo a los trabajadores e impulsar la productividad del país.

En este mismo ámbito, pondremos especial énfasis en los empleos del futuro, con foco en la formación en las destrezas, competencias y habilidades que el mercado laboral requiere hoy y que nos permitan además prepararnos para las exigencias de los empleos del futuro, con especial énfasis en aquellas del área de la tecnología, las ciencias y la informática. Para ello hemos presentado recientemente un proyecto de ley de modernización al SENCE, el que se refuerza con una serie de medidas administrativas que hemos implementado desde el principio del gobierno, las que, en conjunto, tendrán un impacto en mejorar la capacitación y las competencias de nuestra fuerza laboral.

Todo esto se materializará a través de las importantes reformas legales enunciadas y de una decidida agenda en terreno del Ministerio del Trabajo y sus autoridades”.

4.2 Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la ciudadanía.

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

1. Administración de los Programas de ProEmpleo.

Para este Programa los desafíos planteados estarán enfocados en continuar con la mejora de la gestión de los recursos asignados a las dos líneas de acción. En este sentido los desafíos son los siguientes:

- Continuar con la ejecución de una política de fiscalización en la ejecución de los programas, generando así una mayor sinergia entre las instituciones fiscalizadoras, los intermediarios y ejecutores.
- Mejorar la empleabilidad de sectores vulnerables de la población, enfocando las acciones en capacitaciones en oficios que procuren un mayor índice de encontrar oportunidades laborales.
- Continuar con la implementación de la plataforma informática de postulación online del Programa Servicios Sociales.

2. Coordinación y Ejecución de los Programas de Diálogo Social y Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Los programas del Departamento de Diálogo Social, se enmarcan dentro del objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8 de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, “transformar nuestro mundo”, comprometidos el 2015 por los países miembros de las Naciones Unidas, entre ellos, el estado de Chile.

El objetivo estratégico N°8 señala: *“promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*.

El diálogo social, cobra sentido en la mayoría de las metas ligadas al cumplimiento de este objetivo estratégico. Es un tópico transversal, ya que por medio del diálogo social se levantan las temáticas medulares que aquejan a los trabajadores y trabajadoras, y que serán los lineamientos para forjar un trabajo pleno, productivo y decente para todos y todas en el futuro. Desde el diálogo social, nace la mejora en la calidad del trabajo, así como también, se mejora la viabilidad de las empresas propiciando un clima laboral estable y democrático.

En este contexto, seguiremos fortaleciendo los mecanismos de diálogo social durante el año 2019, potenciando las Escuelas de Liderazgo Sindical, Mujeres Líderes y Cursos de MIPES, en lo relativo al Fondo de Formación Sindical; y las Mesas de Diálogo Regional, Estratégicas y Cursos de Especialización, en lo relacionado al Programa de Diálogo Social.

3. Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador

Lo desarrollado por la Subsecretaría del Trabajo en esta materia ha significado importantes avances a nivel nacional, lo que ha motivado que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) invitara a Chile a partir del año 2019 a participar de la iniciativa internacional denominada Alianza 8.7, Asociación Mundial coordinada por OIT, que busca generar un compromiso político para acelerar el cumplimiento de la meta 8.7 de la Agenda 2030 de

Naciones Unidas, que dice relación con la erradicación del trabajo forzoso y a poner al año 2025 fin al trabajo infantil en todas sus formas.

La participación de Chile como país pionero realza el trabajo del Ministerio en la materia, y se traduce en la construcción de una Hoja de Ruta 2019-2021 que permita definir productos y acciones específicas, las cuales serán evaluadas y monitoreadas por la Organización Internacional del Trabajo.

Conjuntamente a lo anterior, para el año 2019 se continuará participando en la mesa técnica de la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA 2020), lo que permitirá actualizar la caracterización y diagnóstico del trabajo infantil en Chile. En este sentido, con el objetivo de ir avanzando en materia de información y conocimiento, para el año 2019 difundirá los resultados del Modelo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil, que nos entregará lineamientos de cuáles son las variables que influyen a nivel comunal para que niños, niñas y adolescentes trabajen.

Otra de las acciones relevantes para el año 2019, será la actualización de la normativa relativa a la protección del adolescente trabajador y condiciones para su contratación, lo que significará un avance importante en los compromisos asumidos por el país en esta materia.

5. Anexos

- **Anexo 1:** Identificación de la Institución.
- **Anexo 2:** Recursos Humanos.
- **Anexo 3:** Recursos Financieros.
- **Anexo 4:** Indicadores de Desempeño año 2015-2018.
- **Anexo 5:** Compromisos de Gobierno 2015 - 2018.
- **Anexo 6:** Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas.
- **Anexo 7:** Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018
- **Anexo 8:** Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018
- **Anexo 9:** Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2015-2018
- **Anexo 10:** Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2018.
- **Anexo 11:** Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2015-2019
- **Anexo 12:** Premios y Reconocimientos Institucionales 2015-2018

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

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 2018

Considera mayor gasto en personal por \$138.243 miles, de los cuales \$57.789 miles corresponden a reconocimiento de asignación profesional y bienes y \$80.454 miles por traspaso de honorarios a contrata desde el programa ProEmpleo; incremento de \$142.025 miles netos en Adquisición de Activos no Financieros asociados a la reposición de tres ascensores del edificio institucional por \$192.224 miles y rebajas por \$50.199 miles en equipos y programas informáticos; un menor gasto de \$84.412 miles por la reducción de gastos por única vez en Bienes y Servicios de Consumo.

- Objetivos Estratégicos

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

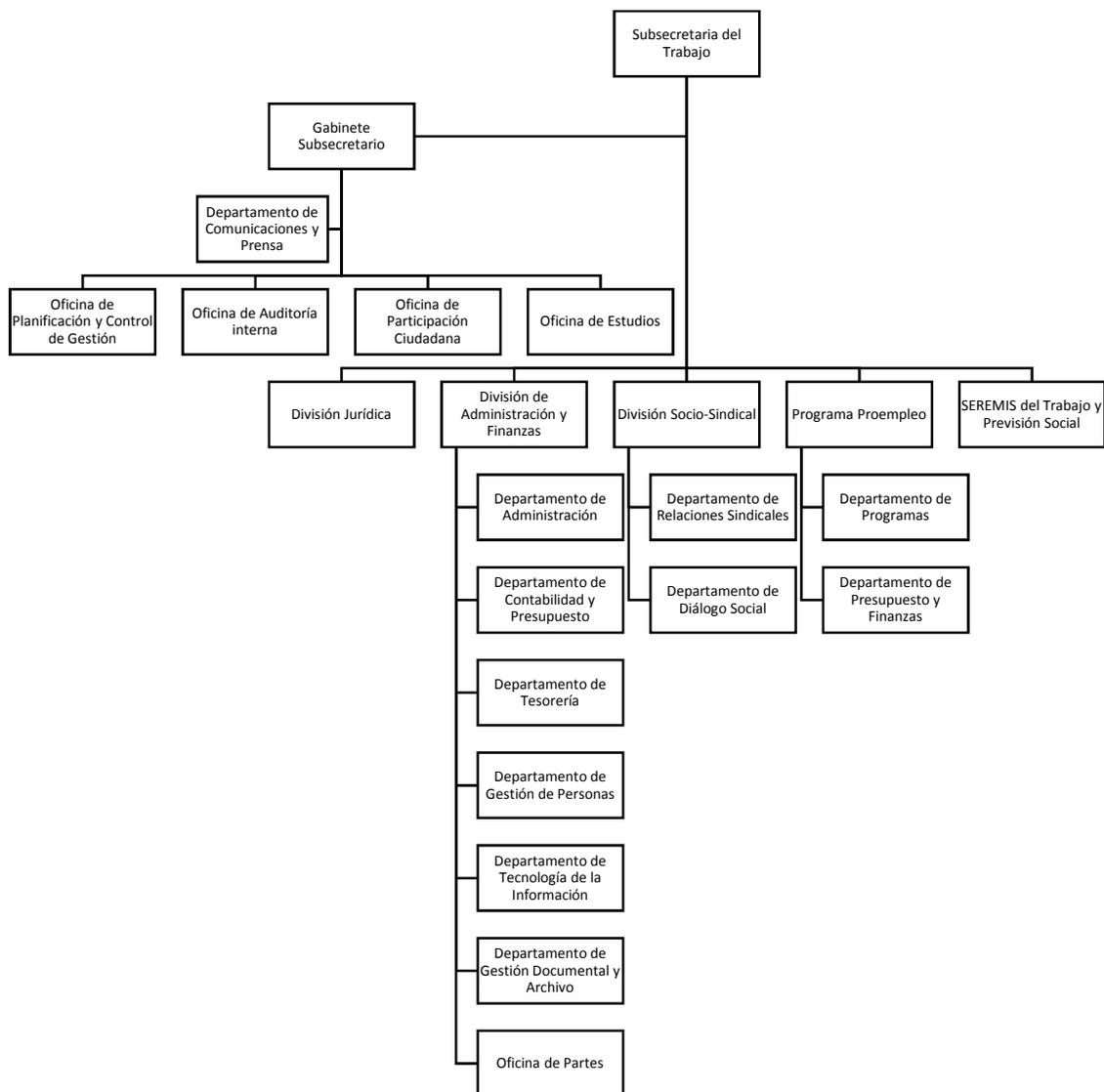
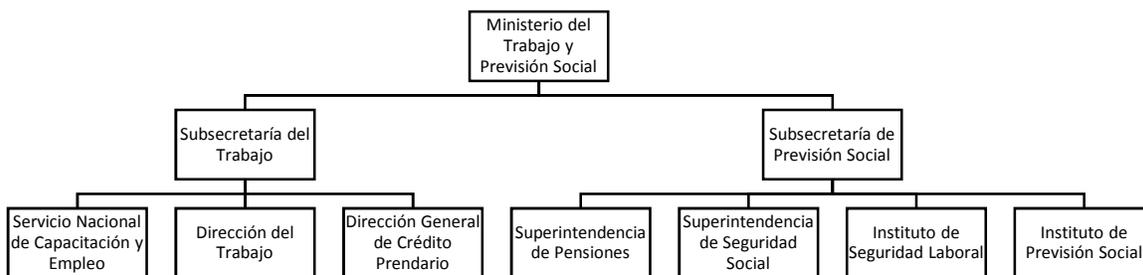
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

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

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio

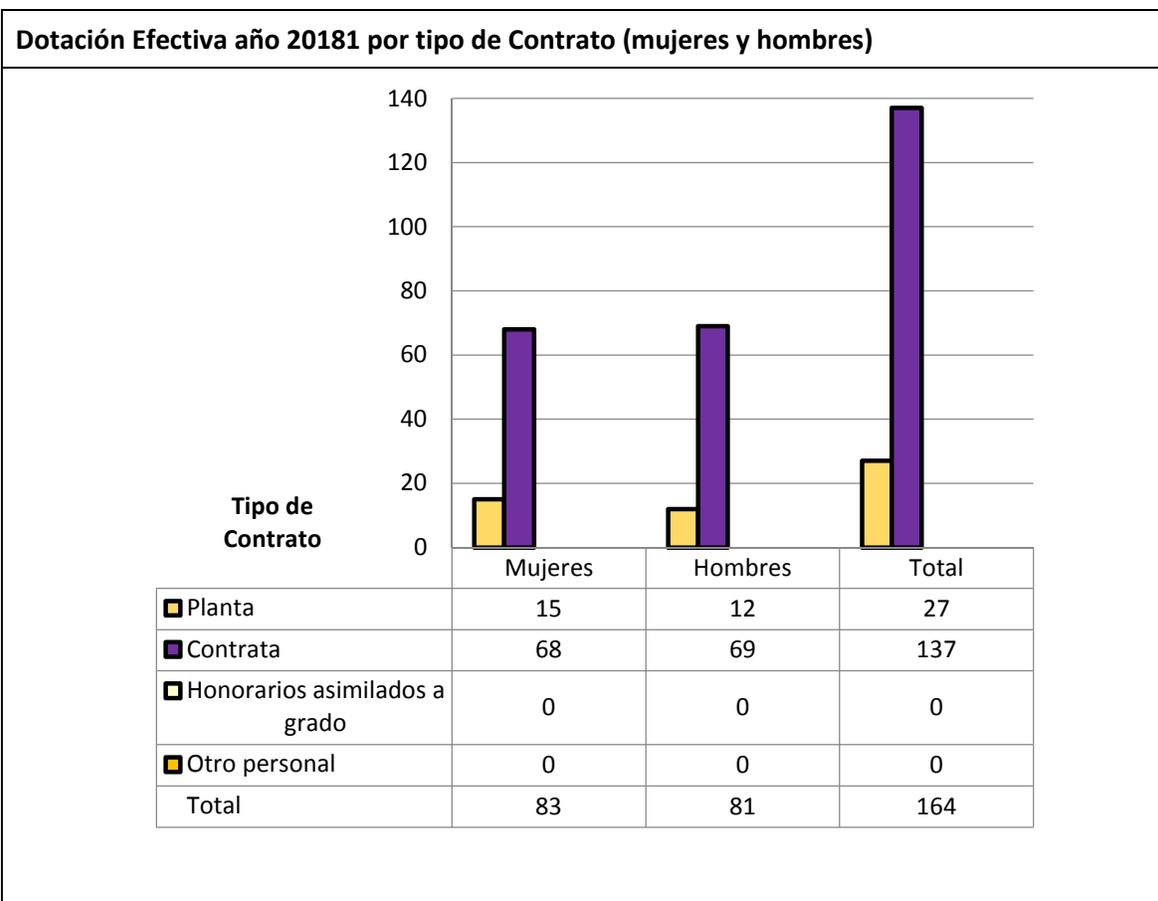


c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Subsecretario del Trabajo	Fernando Arab Verdugo
Jefe de Gabinete del Subsecretario del Trabajo	Gustavo Rosende Salazar
Seremi Región de Arica y Parinacota	Juan Manuel Carrasco Barra
Seremi Región de Tarapacá	Cibel Jiménez Vergara
Seremi Región de Antofagasta	Alvaro Le Blanc Tapia
Seremi Región de Atacama	Carlos Leal Varas
Seremi Región de Coquimbo	Matías Villalobos Bottinelli
Seremi Región de Valparaíso	María Violeta Silva Cajas
Seremi Región Metropolitana	Paola Vidal Vergara
Seremi Región de O'Higgins	Magna Vidal Muñoz
Seremi Región de Maule	Pilar Estela Sazo Mendoza
Seremi Región de Biobío	Carlos Jara Bustos
Seremi Región de Ñuble	Yennifer Ferrada Canto
Seremi Región de Araucanía	Patricio Saenz Cofré
Seremi Región de Los Ríos	Feda Simic
Seremi Región de Los Lagos	Mauro González Villarroel
Seremi Región de Aysén	Andrea Ponce Olivares
Seremi Región de Magallanes	Victoria Cortés Schiattino

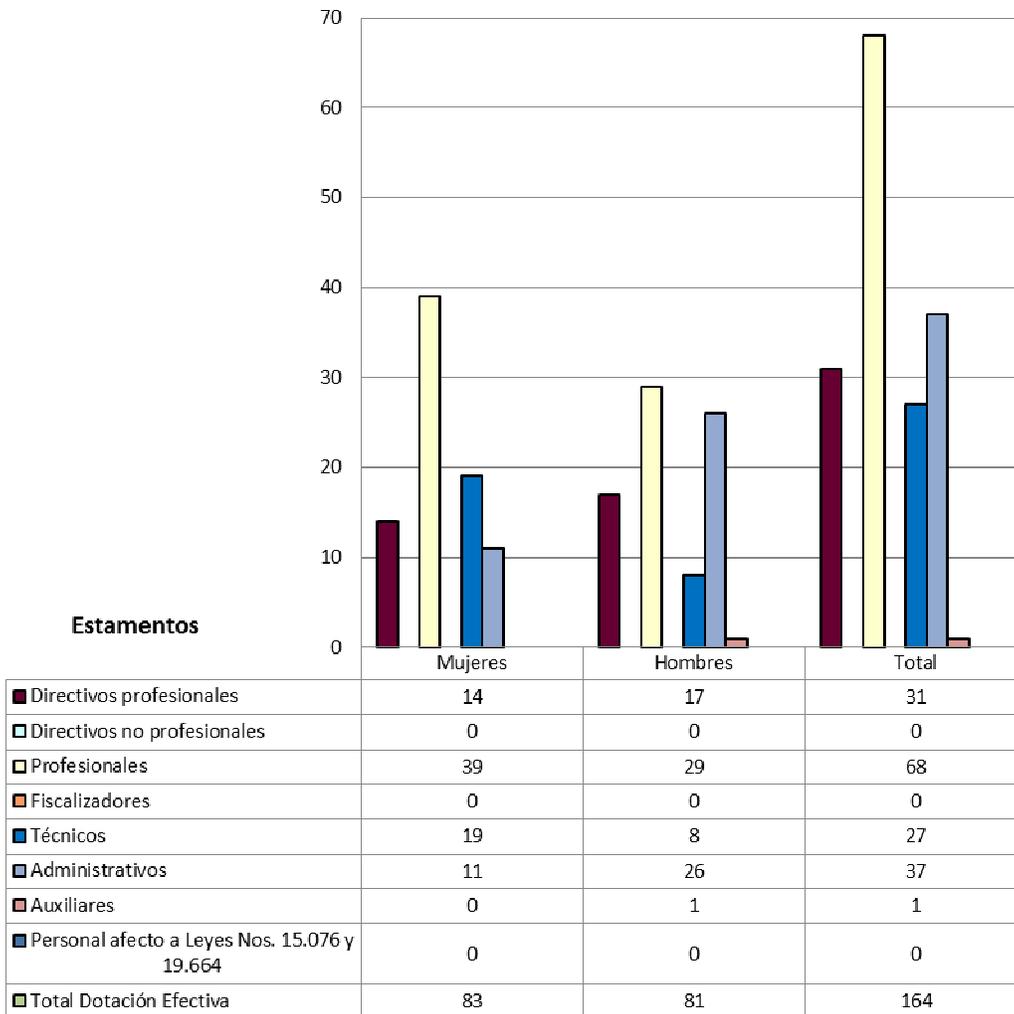
Anexo 2: Recursos Humanos

Dotación de Personal

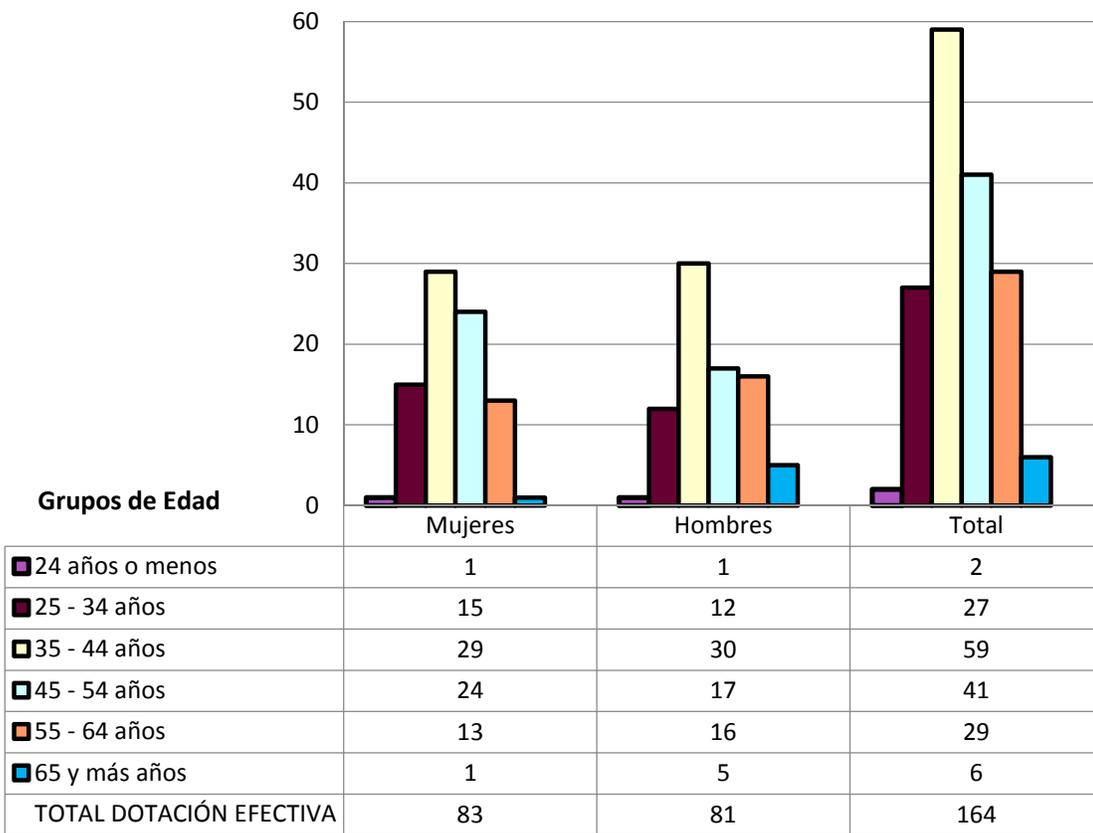


1 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilados a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

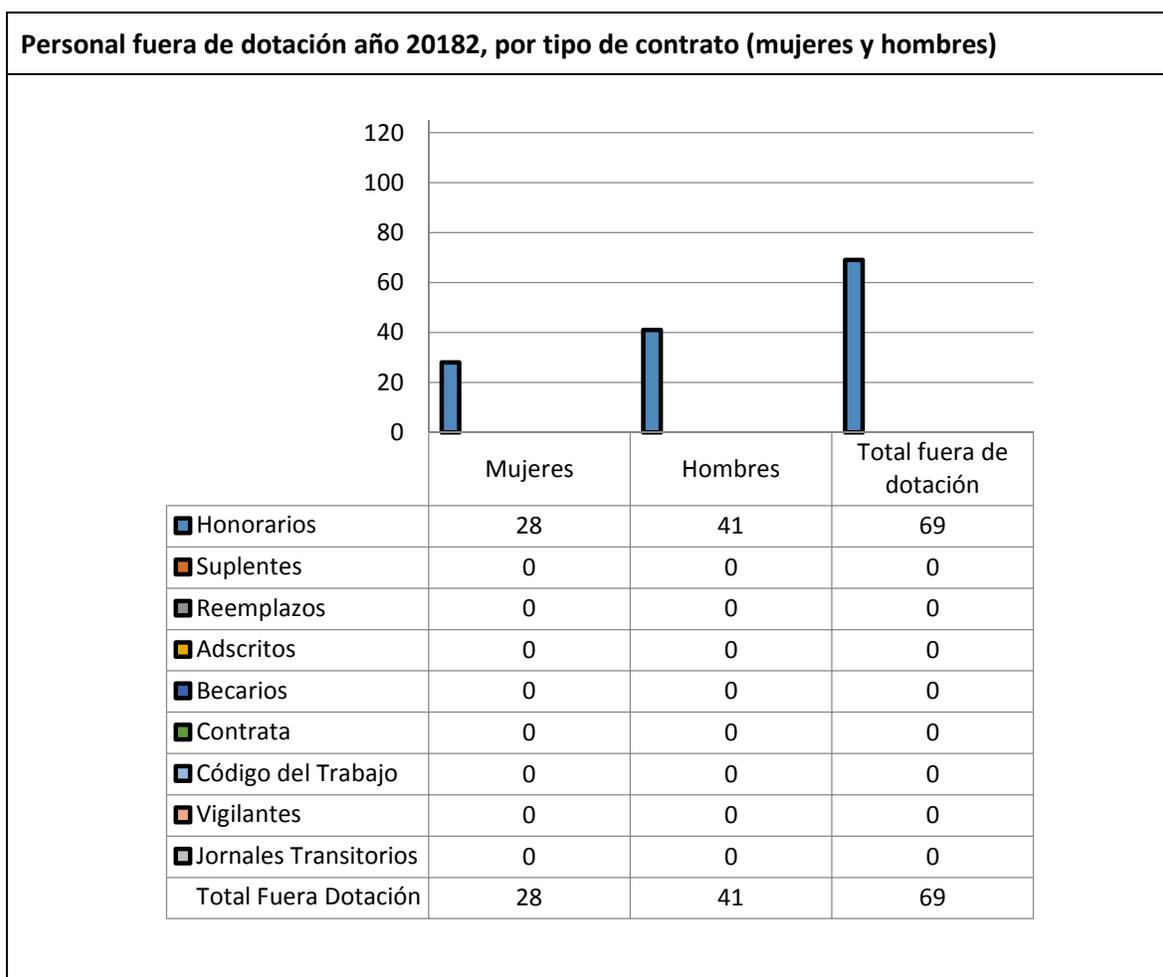
Dotación Efectiva año 2018 por Estamento (mujeres y hombres)



Dotación Efectiva año 2018 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

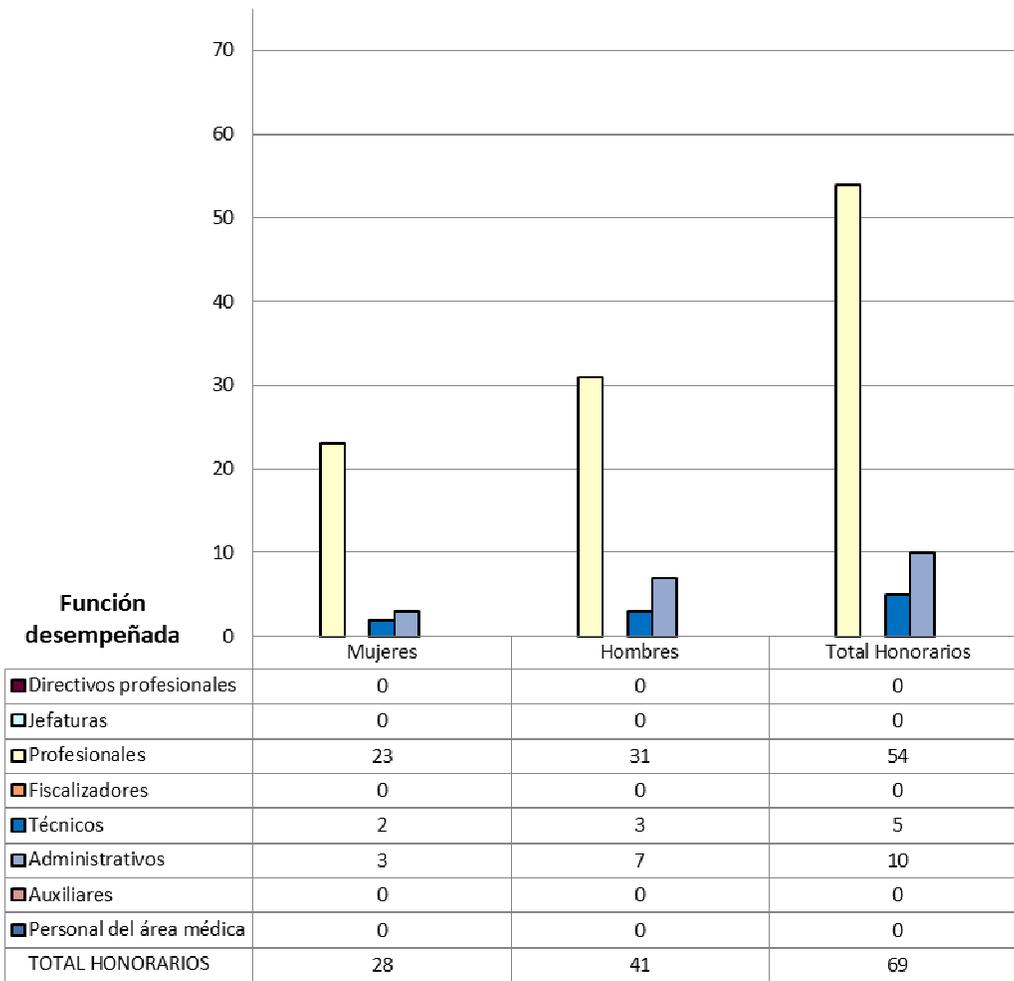


a) Personal fuera de dotación

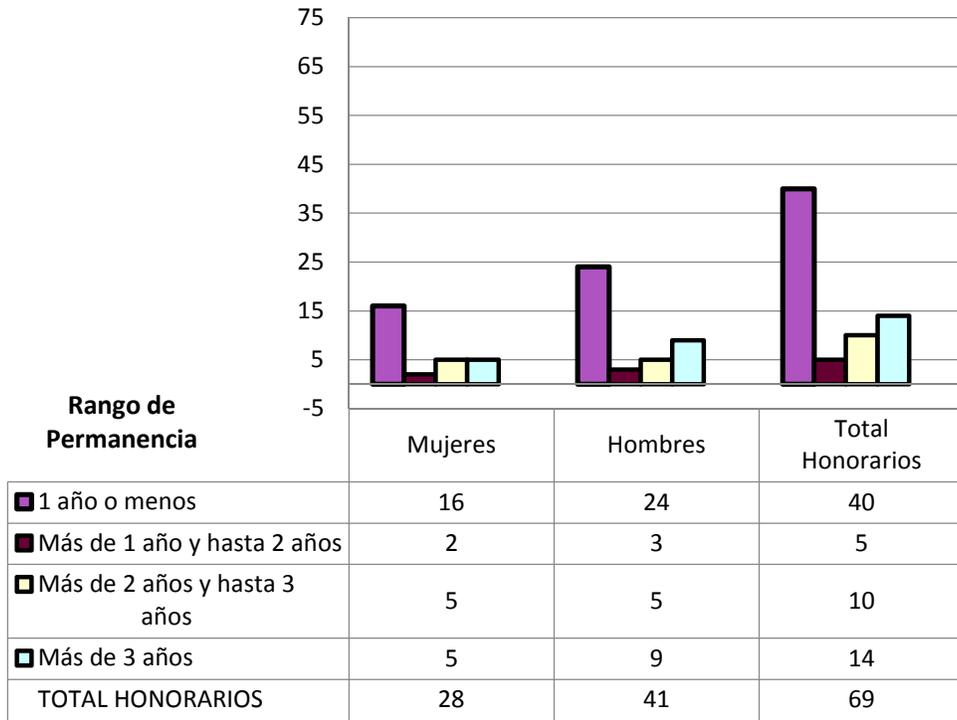


2 Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2018.

Personal a honorarios año 2018 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Personal a honorarios año 2018 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2017	2018		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ⁵ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ⁶	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	100%	100%	100	
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	96%	100%	104,17	
2. Rotación de Personal					
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	7,8%	35,98%	21,68	
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%	0,00	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0%	0,61%	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	1,2%	4,88%	406,67	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	0%	21,95%	0,00	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t)*100	6%	8,54%	70,26	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	223%	86,44%	257,98	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	12%	0%	0,00	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontractados en grado superior, año t)/(Total contratos efectivos año t)*100	20,7%	1,46%	7,05	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	87%	138,4%	159,08	

3 La información corresponde al período Enero - Diciembre 2018 y Enero - Diciembre 2017, según corresponda.

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

5 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 10 de la ley de presupuestos 2018.

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2017	2018		
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\sum(\text{N}^\circ \text{ de horas contratadas en act. de capacitación año t} * \text{N}^\circ \text{ participantes en act. de capacitación año t})}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año t}}$	18	30,35	168,51	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia ⁷	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t} / \text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año t}) * 100$	4%	3,95%	98,75	
4.4 Porcentaje de becas ⁸ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año t}}{\text{Dotación efectiva año t}} * 100$	0%	1,22%	0,00	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	1,117	0,58	192,59	
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas de otro tipo⁹ 	$(\text{N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,342	0,27	126,67	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(\text{N}^\circ \text{ de días de permisos sin sueldo año t} / 12) / \text{Dotación Efectiva año t}$	0,06	0,23	26,09	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(\text{N}^\circ \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	13,17	12,31	106,99	
7. Evaluación del Desempeño¹⁰					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 1 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	97,80	100	102,25	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 2 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	2,11	0	0,00	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 3 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	0	0	0,00	
	$\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en lista 4 año t} / \text{Total funcionarios evaluados en el proceso año t}$	0	0	0,00	

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

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

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

9 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

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

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ³		Avance ⁴	Notas
		2017	2018		
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ¹¹ implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas ¹² formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	SI	SI		
9. Regularización de Honorarios					
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	72,0%	37,50%	192,00	
9.2 Efectividad proceso regularización	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios traspasadas a la contrata año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	28,57%	0%	0,00	
9.3 Índice honorarios regularizables	$(\text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t / \text{N}^\circ \text{ de personas a honorarios regularizables año } t-1) * 100$	91,30%	0%	0,00	

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

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

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2017 – 2018 Programa 01			
Denominación	Monto Año 2017 M\$ ¹³	Monto Año 2018 M\$	Notas
INGRESOS	12.053.038	11.799.711	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.909	50.575	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	84.592	142.367	
APORTE FISCAL	11.953.920	11.606.769	
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.617		
GASTOS	12.129.617	11.731.461	
GASTOS EN PERSONAL	6.278.969	6.043.958	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.084.234	1.837.447	
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	69.353	272.664	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.208.625	3.206.411	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	386.008	336.354	
SERVICIO DE LA DEUDA	102.428	34.627	
RESULTADO	-76.579	68.250	

Cuadro 3			
Ingresos y Gastos devengados año 2017 – 2018 Programa 03			
Denominación	Monto Año 2017 M\$ ¹⁴	Monto Año 2018 M\$	Notas
INGRESOS	89.244.687	87.171.477	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.502.990	4.246.887	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	3.153.689	2.221.245	
APORTE FISCAL	78.807.394	75.894.370	
GASTOS	87.698.441	91.760.360	
GASTOS EN PERSONAL	347.031	293.609	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	100.753	63.260	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	86.844.652	87.386.464	
INTEGROS AL FISCO	401.683	4.015.751	1
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	4.322	1.276	
RESULTADO	1.546.246	-4.588.883	

Notas

1. El monto de M\$4.015.751 de Íntegros al Fisco 2018, corresponden a reintegros saldos de los diferentes programas que desarrolla el Programa ProEmpleo: Servicios Sociales, Desarrollo de Competencias Laborales, Apoyo al Empleo e Inversión en la Comunidad.

b) Comportamiento Presupuestario año 2018

¹³ La cifras están expresadas en M\$ del año 2018. El factor de actualización de las cifras del año 2017 es 1,02432.

¹⁴ La cifras están expresadas en M\$ del año 2018. El factor de actualización de las cifras del año 2017 es 1,02432.

Cuadro 4
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2018 - Programa 01

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁵ (M\$)	Presupuesto Final ¹⁶ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁷ (M\$)	Notas ¹⁸
			INGRESOS	11.565.705	11.793.926	11.799.711	-5.785	
05	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES		50.575	50.575		
			Del Sector Privado		50.575	50.575		
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		50.575	50.575		
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	57.160	136.582	142.367	-5.785	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	56.493	106.659	108.773	-2.114	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias		21.649	24.539	-2.890	
	99		Otros	667	8.274	9.055	-781	
09			APORTE FISCAL	11.508.545	11.606.769	11.606.769		
	01		Libre	11.508.545	11.606.769	11.606.769		
		001	Remuneraciones	5.795.830	6.044.568	6.044.568		
		002	Resto	5.712.715	5.562.201	5.562.201		
			GASTOS	11.613.705	11.874.553	11.731.461	143.092	
21			GASTOS EN PERSONAL	5.795.830	6.044.568	6.043.958	610	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.160.376	1.917.116	1.837.447	79.669	
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		272.664	272.664		
	03		Prestaciones Sociales del Empleador		272.664	272.664		
		001	Indemnización de Cargo Fisca		178.818	178.818		
		003	Fondo Retiro Funcionarios Públicos Ley N° 19.882		93.846	93.846		
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	3.218.058	3.239.707	3.206.411	33.296	
	01		Al Sector Privado	1.466.881	1.488.530	1.455.234	33.296	
		432	Programa Diálogo Social	417.736	417.736	411.843	5.893	
		435	Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas	1.049.145	1.070.794	1.043.391	27.403	
	03		A Otras Entidades Públicas	1.751.177	1.751.177	1.751.177		
		261	Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales	1.751.177	1.751.177	1.751.177		
25			INTEGROS AL FISCO	157		157	157	
	01		Impuestos	157		157	157	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	437.284	365.714	336.354	29.360	
	04		Mobiliario y Otros	4.104	7.275	4.703	2.572	
	05		Máquinas y Equipos	199.358	58.010	33.862	24.148	
	06		Equipos Informáticos	55.549	140.331	139.590	741	
	07		Programas Informáticos	178.273	160.098	158.199	1.899	
34			SERVICIO DE LA DEUDA	2.000	34.627	34.627		
	07		Deuda Flotante	2.000	34.627	34.627		
			RESULTADO	-48.000	-80.627	68.250	-148.877	

15 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

16 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2018.

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

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

Cuadro 5
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2018 - Programa 03

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ¹⁹ (M\$)	Presupuesto Final ²⁰ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ²¹ (M\$)	Notas ²²
			INGRESOS	15.273.024	87.177.834	87.171.477	6.357	
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	4.246.897	4.246.897	4.246.887	10	
	02		Del Gobierno Central	4.246.897	4.246.897	4.246.887	10	
		001	Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	4.246.897	4.246.897	4.246.887	10	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES		2.227.592	2.221.245	6.347	
	02		Multas y Sanciones Pecuniarias		438		438	
	99		Otros		2.227.154	2.221.245	5.909	
09			APORTE FISCAL	11.026.127	75.894.370	75.894.370		
	01		Libre	11.026.127	75.894.370	75.894.370		
		001	Remuneraciones	314.781	297.534	297.534		
		002	Resto	10.711.346	75.596.836	75.596.836		
13			TRANSFERENCIAS PARA GASTOS DE CAPITAL		4.808.975	4.808.975		
	02		Del Gobierno Central		4.808.975	4.808.975		
		004	Gobierno Regional de Coquimbo		2.107.428	2.107.428		
		005	Gobierno Regional de Arica y Parinacota		2.701.547	2.701.547		
			GASTOS	15.273.024	92.404.325	91.760.360	643.965	
21			GASTOS EN PERSONAL	314.781	297.534	293.609	3.925	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	112.589	103.533	63.260	40.273	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	14.842.884	87.834.255	87.386.464	447.791	
	01		Al Sector Privado	4.282.946	4.918.015	4.633.054	284.961	
		265	Programa Servicios Sociales	4.097.714	4.732.783	4.447.822	284.961	
		267	Mejora a la empleabilidad para artesanos y artesanas tradicionales de zonas rurales	185.232	185.232	185.232		
	03		A Otras Entidades Públicas					
		260	Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra	10	10		10	
		263	Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	1.872.780	1.872.780	1.872.780		
		264	Programa Inversión en la Comunidad	8.353.842	80.645.172	80.482.352	162.820	
		266	Programa Desarrollo Competencias Laborales Mujeres Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario	333.306	398.278	398.278		
25			INTEGROS AL FISCO		4.166.646	4.015.751	150.895	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	2.770	2.357	1.276	1.081	
	04		Mobiliario y Otros	1.308	1.044		1.044	
	07		Programas Informáticos	1.462	1.313	1.276	37	
			RESULTADO		-5.226.491	-4.588.883	-637.608	

c) Indicadores Financieros

19 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

20 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2018.

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

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

Cuadro 6
Indicadores de Gestión Financiera Programa 01

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²³			Avance ²⁴ 2018/ 2017	Notas
			2016	2017	2018		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁵)	%	99,58	94,56	99,15	99,50	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0	0	0	0	1
	[IP percibidos / IP devengados]		0	0	0	0	1
	[IP percibidos / Ley inicial]		0	0	0	0	1
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		0	0	0	0	1
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		50,02	17,31	15,20	87,8	2

Notas

- La Subsecretaría del Trabajo no cuenta con ingresos propios.
- No hay compromisos no devengados ni ingresos devengados no percibidos para los años 2017 y 2018.

Cuadro 7
Indicadores de Gestión Financiera, Programa 03

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²⁶			Avance ²⁷ 2018/ 2017	Notas
			2016	2017	2018		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales ²⁸)	%	14,80	14,08	14,52	103,12	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0	0	0	0	1
	[IP percibidos / IP devengados]		0	0	0	0	1
	[IP percibidos / Ley inicial]		0	0	0	0	1
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]		0	0	0	0	1
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0	0	0	0	

Nota:

- La Subsecretaría del Trabajo en su programa 03 (ProEmpleo) no cuenta con ingresos propios.

23 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2018. Los factores de actualización de las cifras de los años 2016 y 2017 son 1,04670 y 1,02432 respectivamente.

24 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.

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

26 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2018. Los factores de actualización de las cifras de los años 2016 y 2017 son 1,04670 y 1,02432 respectivamente.

27 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.

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

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 8				
Análisis del Resultado Presupuestario 2018 ²⁹				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS		5.309.128	6.850.037	12.159.165
Carteras Netas			-116.198	-116.198
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-116.198	-116.198
Disponibilidad Neta		5.355.611	4.167.846	9.523.457
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	5.355.611	4.167.846	9.523.457
Extrapresupuestario neto		-46.483	2.798.389	2.751.906
114	Anticipo y Aplicación de Fondos		2.815.855	2.815.855
214	Depósitos a Terceros	-46.000	-17.466	-63.466
216	Ajustes a Disponibilidades	-483		-483

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Para la Subsecretaría del Trabajo, en ambos programas (01 y 03), no aplica la información de este cuadro.

f) Transferencias³⁰

Cuadro 9					
Transferencias Corrientes Programa 01					
Descripción	Presupuesto Inicial 2018 ³¹ (M\$)	Presupuesto Final 2018 ³² (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ³³	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	1.466.881	1.488.530	1.455.234	33.296	
Gastos en Personal	0	0	0	0	
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Inversión Real	0	0	0	0	
Otros	1.466.881	1.488.530	1.455.234	33.296	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	1.751.177	1.751.177	1.751.177	0	
Gastos en Personal	0	0	0	0	
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Inversión Real	0	0	0	0	
Otros ³⁴	1.751.177	1.751.177	1.751.177	0	
TOTAL TRANSFERENCIAS	3.218.058	3.239.707	3.206.411	33.296	

29 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

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

31 Corresponde al aprobado en el Congreso.

32 Corresponde al vigente al 31.12.2018

33 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

34 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

Cuadro 10
Transferencias Corrientes, Programa 03

Descripción	Presupuesto Inicial 2018 ³⁵ (M\$)	Presupuesto Final 2018 ³⁶ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ³⁷	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	4.282.946	4.918.015	4.633.050	284.964	
Gastos en Personal	116.202	116.202	50.445	67.757	
Bienes y Servicios de Consumo	6.246	6.246	6.246	0	
Inversión Real	4.160.498	4.795.567	4.576.360	219.207	
Otros	0	0	0	0	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	10.559.938	82.916.240	82.753.410	162.830	
PÚBLICAS	1.181.599	1.181.599	1.068.827	112.772	
Gastos en Personal	0	0	0	0	
Bienes y Servicios de Consumo	0	0	0	0	
Inversión Real	9.378.339	81.734.461	81.684.583	49.878	
Otros ³⁸	0	0	0	0	
TOTAL TRANSFERENCIAS	14.842.884	87.834.255	87.386.460	447.794	

g) Inversiones³⁹

La Subsecretaría del Trabajo en sus Programas 01 y 03, no cuenta con Inversiones asociadas al subtítulo 31.

35 Corresponde al aprobado en el Congreso.

36 Corresponde al vigente al 31.12.2018

37 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

38 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

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

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2015 -2018

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo				Meta 2018	Porcentaje de Logro ⁴⁰ 2018
				2015	2016	2017	2018		
Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical y Relaciones Laborales – Colaborativas – 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 (24/ 24)*100	100 (27/ 27)*100	100 (28/ 28)*100	100 (28/28)*1 00	100 (29/29)*1 00	100%
Administración de los programas de Empleo	Porcentaje de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t, respecto del total de beneficiarios(as) de los programas de fomento a la empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t.	(Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que egresaron de la etapa de capacitación en el año t/Número de beneficiarios(as) de los programas de Fomento a la Empleabilidad que ingresaron a la etapa de capacitación en el año t)*100	%	80.88 (3050.00/ 3771.00)*1 00	83.71 (3032.00/ 3622.00)*1 00	81.67 (2441/ 2989)*100	83.89 (2526/30 11)*100	82.86 (3012/36 35)*100	100%
	Enfoque de Género: No	Hombres: Mujeres:		H:85.82 (569.00/ 663.00)*10 0	H:82.42 (389.00/ 472.00)*10 0	H:75.61 (369/ 488)*100	H:76.19 (432/567) *100	H:81.82 (387.00/ 473.00)*1 00	
	Enfoque de Género: Si			M:79.83 (2481.00/ 3108.00)*1 00	M:83.90 (2643.00/ 3150.00)*1 00	M:82.85 (2072/ 2501)*100	M:85.68 (2094/24 44)*100	M:83.02 (2625.00/ 3162.00)* 100	

⁴⁰ 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, se divide el valor efectivo con respecto a su meta. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro efectivo". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%. El "Porcentaje de Logro por Servicio" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Valores Efectivo				Meta	Porcentaje de Logro ⁴⁰ 2018
				2015	2016	2017	2018	2018	
Administración de los programas de Empleo. – Programa Servicios Sociales	Porcentaje de beneficiarios(as) del Programa Servicios Sociales que logran ser empleados(as) (colocados laboralmente), respecto del total de beneficiarios(as) que ingresan al Programa en el año t.	(Número de beneficiarios(as) del programa Servicios Sociales empleados(as) (colocados laboralmente) al término de la ejecución del programa en el año t/Número de beneficiarios(as) que ingresan al Programa Servicios Sociales en el año t)*100	%	58.43	52.30	41.78	58.73	57.70	100%
				(345.00/1097.00)*100	(478.00/914.00)*100	(394.00/943.00)*100	(498.00/48.00)*100	(577.00/000.00)*100	
				H:60.95	H:50.76	H:56.56	H:65.26	H:54.29	
				(200.00/566.00)*100	(200.00/394.00)*100	(237.00/419.00)*100	(216.00/31.00)*100	(234.00/31.00)*100	
				M:55.74	M:53.46	M:41.03	M:54.55	M:57.29	
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:							
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 en el año t/Número total de beneficiarios del Programa Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales en el año t)*100	(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	%	58.09	62.82	61.76	61.71	60.74	100%
				(79.00/136.00)*100	(98.00/156.00)*100	(105.00/170.00)*100	(108.00/75.00)*100	(82.00/5.00)*100	
				H:50.00	H:54.55	H:83.33	H:100	H:66.67	
				(7.00/14.00)*100	(6.00/11.00)*100	(5.00/6.00)*100	(1.00/0)*100	(6.00/9.00)*100	
				M:59.02	M:63.45	M:60.98	M:61.49	M:60.32	
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:							
Coordinación y ejecución de los programas de Diálogo Social y Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas – Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas	Porcentaje de participantes egresados de actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, respecto del total de inscritos en las Actividades del Fondo, para el año t	(Total de participantes egresados de Actividades ejecutadas por el Fondo en año t /Total de participantes inscritos en Actividades de Formación ejecutadas por el Fondo en año t)*100	%	88.95	95.65	0.00	92.73	93.21	99,5%
				(1489.00/1674.00)*100	(1671.00/1747.00)*100		(1863.00/2009.00)*100	(1305.00/1400.00)*100	
				H:87.95	H:94.79	H: 0.00	H:92.75	H:90.94	
				(686.00/780.00)*100	(692.00/730.00)*100	M: 0.00	(686.00/80.00)*100	(532.00/85.00)*100	
				M:89.82	M:96.26		M:92.72	M:92.76	
	Enfoque de Género: Si	Hombres: Mujeres:							

Resultado Global Año 2018: 99,9

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2015 - 2018

COMPROMISO	INICIATIVA	ESTADO AVANCE
Acuerdo Nacional por la Infancia	Difusión del libro "Crecer Felices, erradicación del trabajo infantil: Orientaciones para comunidades educativas"	En Proceso
Acuerdo Nacional por la Infancia	Ejecución de Encuesta de Actividades de NNA (EANNA)	No Iniciado
Acuerdo Nacional por la Infancia	Implementación del proyecto de empleabilidad para adultos de NNA en situación de trabajo infantil	No Iniciado
Acuerdo Nacional por la Infancia	Participación como país pionero de la Alianza 8.7 de OIT	En Proceso
Acuerdo Nacional por la Infancia	PdL que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente protegido	En Proceso
Impulsar y actualizar el proyecto de Ley de Migración y Extranjería	PdL: Cotización de extranjeros en Chile	En Proceso
Modernización Laboral	Modernización legal a la Dirección del Trabajo	En Proceso
Modernización Laboral	Modificación Administrativa al Código del Trabajo para Negociación Colectiva y Servicios Mínimos	Terminado
Modernización Laboral	PdL: Materia de Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Materia de Adaptabilidad, Inclusión, Protección del Empleo y Nuevas Formas de Contratación	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Institucionalidad y Justicia Laboral	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización en materia de Capacitación y Empleo	En Proceso
Modernización Laboral	PdL: Modernización en materia de Capacitación y Empleo	En Proceso
Reactivar el mercado laboral	Lanzamiento Estrategia Nacional de Empleo	Terminado
Reactivar el mercado laboral	PdL: Feriado Legal	En Proceso
Reactivar el mercado laboral	PdL: Jóvenes Estudiantes (Boletín N° 8.996-13)	En Tramitación
Reactivar el mercado laboral	PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13)	En Tramitación
Reactivar el mercado laboral	PdL: Trabajo a Distancia (Boletín N° 12.008-13)	En Tramitación
Reforma de pensiones	Reforma a la Ley de Pensiones (Boletín 12.212-13)	En Tramitación
Reforma Sistema de Capacitaciones	Incorporación Adultos Mayores	Terminado
Reforma Sistema de Capacitaciones	Modificación a Ley Franquicia Tributaria	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Nuevo Sistema de Intermediación Laboral	En Proceso
Reforma Sistema de Capacitaciones	Reformulación Programas - Voucher MyPE	Terminado
Reforma Sistema de Capacitaciones	Reformular el Marco de Cualificaciones	En Proceso

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2015-2018)

Durante el 2018, la Subsecretaría del Trabajo no ha desarrollado evaluaciones institucionales y de programas.

Anexo 6B: Informe Preliminar⁴¹ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas⁴² (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018)

Programa / Institución: Inversión en la Comunidad / Subsecretaría del Trabajo

Año Evaluación: 2016

Cuadro 10	
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
Estudio sobre la antigüedad y egreso de los beneficiarios del programa, con el objetivo de verificar que las modificaciones al Decreto N°1 presentan resultados en relación a la antigüedad de los beneficiarios.	Mediante Ord. 1529 de 13 de agosto de 2018, de la Dirección de Presupuestos, se autoriza la cancelación del compromiso "modificaciones al Decreto N° 1". Por esta razón, el estudio de antigüedad y egreso de los beneficiarios del programa no se realizó dado que no puede verificar que las modificaciones al Decreto no fueron tramitadas completamente.
Realizar propuesta de indicadores de medición de desempeño para cada línea del programa.	Medios de Verificación: Ord. 1529 de 13 de agosto de 2018, de la Dirección de Presupuestos Se envía propuesta de indicadores. Se adjunta archivo con propuesta actualizada de acuerdo a las observaciones realizadas.
Manual de procedimiento debidamente oficializado.	Medios de Verificación: PROPUESTA INDICADORES PIC PROPUESTA DE INDICADORES 2018 Se remite manual de procedimientos del Comité de Seguimiento de los Programas de Empleo.
Nuevos convenios y decretos de transferencia suscritos para la ejecución del Programa consideran la entrega de información, por parte del ejecutor, con el siguiente detalle: gasto por beneficiario, pagos estipulados, licencias médicas, bonos y otro tipo de compensaciones (por RUT) y actualizados anualmente.	Medios de Verificación: Manual Comité de Seguimiento con criterios de Egreso Se adjunta Memorándum Nro. 619, de ProEmpleo a TIC, solicitando mejora a plataforma tecnológica de gestión de beneficiarios. Medios de Verificación: Memorándum Nro. 619, de ProEmpleo a TIC, solicitando mejora a plataforma tecnológica de gestión de beneficiarios.

41 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

42 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2018

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%	100.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :						100.00%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACION 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	Eximir	--	El Servicio compromete el Objetivo 2 del Sistema de Monitoreo del Desempeño, de acuerdo al Programa Marco del PMG 2018 definido en Decreto 297, con excepción del indicador "Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t"
		Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El Servicio compromete el Objetivo 2 de acuerdo al Programa Marco definido en Decreto N° 344, en específico para el indicador "Índice de eficiencia energética", los edificios a incorporar en la medición se conocerán a más tardar en abril del 2018.

**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
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	50%	5	50.00%	5	0
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	40%	9	40.00%	9	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Publicar Mecanismos de Incentivo	10%	No aplica	10.00%	No aplica	No aplica
	Total	100%	14	100.00%	14	0

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

N°	Indicador	Meta 2018	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento Meta (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.	82,86	83,89	101,24	No	10,00	10,00
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.	60,74	61,71	101,60	No	10,00	10,00
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.	57,70	58,73	101,79	No	10,00	10,00
4	Porcentaje de instancias de diálogo social que logran establecer acuerdos y/o conclusiones respecto el total de instancias ejecutadas.	100	100	100,00	No	10,00	10,00
5	Porcentaje de participantes egresados de actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, respecto del total de inscritos en las Actividades del Fondo, para el año t	93,21	92,73	99,49	No	10,00	10,00
	Total:					50.00	50.00

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

N°	Indicador	Efectivo 2018 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	100	Si
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	38	Si
3	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	11,8	Si
4	Porcentaje de trámites con registro de uso (operaciones) por canal de atención en año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1	100,00	Si
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t	100,00	Si
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,89	Si
7	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t	80	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.	80	Si
9	Índice de eficiencia energética.	43,45	Si

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar, año 2018 (\$)	Promedio de pago anual por persona (\$)	% de monto total respecto a Subt. 21
164	200.130.355	1.220.307	3,37

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2015-2018

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2015				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁴³	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁴⁴	Incremento por Desempeño Colectivo ⁴⁵
1.- Gabinete Subsecretario	20	8	90%	8%
2.- División Administración y Finanzas	10	8	100%	8%
3.- Administración, Of. De Partes, Biblioteca y Archivos	12	8	100%	8%
4.- Departamento de Gestión de Personas	10	10	100%	8%
5.- División Jurídica	11	8	100%	8%
6.- TI y Central Telefónica	10	8	100%	8%
7.- Gabinete Ministerial	13	5	100%	8%
8.- Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	9	8	100%	8%
9.- Auditoría Ministerial	4	6	100%	8%
10.- Gestión Regional Norte	17	6	100%	8%
11.- Gestión Regional Centro	17	6	100%	8%
12.- Gestión Regional Sur	16	6	100%	8%
13.- Prensa y Comunicaciones	6	5	100%	8%
TOTAL	155	92	99%	

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁴⁶	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁴⁷	Incremento por Desempeño Colectivo ⁴⁸
1.- Gabinete Subsecretario	22	9	100%	8%
2.- División Administración y Finanzas	17	9	100%	8%
3.- DGP, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	17	9	100%	8%
4.- División Jurídica	10	8	100%	8%

43 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

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

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

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

5.- Informática y Central Telefónica	13	8	100%	8%
6.- Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Prensa	26	9	100%	8%
7.- Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	8	8	90%	8%
8.- Gestión Regional Norte	16	6	100%	8%
9.- Gestión Regional Centro	20	6	100%	8%
10.- Gestión Regional Sur	17	6	100%	8%
TOTAL	168	78	99%	

Cuadro 13
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁴⁹	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁵⁰	Incremento por Desempeño Colectivo ⁵¹
1.- Gabinete Subsecretario	24	9	90%	8%
2.- División Administración y Finanzas	14	10	100%	8%
3.- DGP, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	17	10	100%	8%
4.- División Jurídica	9	9	100%	8%
5.- Informática y Central Telefónica	8	9	100%	8%
6.- Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Prensa	22	9	100%	8%
7.- Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	6	8	90%	8%
8.- Gestión Regional Norte	12	6	100%	8%
9.- Gestión Regional Centro	17	6	100%	8%
10.- Gestión Regional Sur	16	6	100%	8%
TOTAL	146	82	99%	

Cuadro 14
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2018

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁵²	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁵³	Incremento por Desempeño Colectivo ⁵⁴
1.- Gabinete Subsecretario	26	9	100%	8%
2.- División Administración y Finanzas	18	10	100%	8%

49 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

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

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

52 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2018.

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

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

3.- DGP, Tesorería, Contabilidad y Presupuesto	18	10	100%	8%
4.- División Jurídica	13	9	100%	8%
5.- Informática y Central Telefónica	11	9	100%	8%
6.- Gabinete Ministra, Auditoría Ministerial y Prensa	21	9	100%	8%
7.- Planificación-Control de Gestión y Auditoría Interna	8	8	100%	8%
8.- Gestión Regional Norte	16	6	100%	8%
9.- Gestión Regional Centro	17	6	100%	8%
10.- Gestión Regional Sur	18	6	100%	8%
TOTAL	166	82	100%	

Dotación afecta al incentivo	Monto total a pagar, año 2019 (\$)	Promedio de pago anual por persona (\$)	% de monto total respecto a Subt. 21
164	166.907.222	1.017.727	2,81%

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2015 - 2018.

Implementación Medidas de Género 2015

Nº	MEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2015
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	Se incorporó el módulo “Equidad de Género” en nuestras 48 Escuelas de Formación Sindical ejecutadas durante el año 2015, cuyo objetivo fue instalar en los alumnos de las escuelas, conceptos básicos y generales acerca de la equidad de género, especialmente en el mundo del trabajo y en las relaciones sindicales. Por lo anterior, se cumplió la meta del 100% definida.
2	Proyectos de “Diálogo Social” que incluyen Equidad de Género	Este indicador, tiene por objetivo, poner el tema de equidad de género en las mesas de diálogo realizadas por los ejecutores, y así, incluirlo en los temas a discutir en las negociaciones entre empleados y empleadores. El año 2015, se incorporó la temática de género en las 24 Mesas de Diálogo ejecutadas, cumpliendo la meta de 100% establecida.
3	Porcentaje de Beneficiarias que reciben capacitación y son insertadas laboralmente del Programa Servicios Sociales Línea Regular - de proyectos cerrados el año 2015.	La medición de este indicador, busca aumentar la cobertura de las beneficiarias que son insertadas, luego de haber recibido capacitación e intermediación laboral. El año 2015 un 62,18% fueron insertadas (296 de 476), superando la meta de 40% definida.
4	Incluir enfoque de género en la Política de Erradicación de Trabajo Infantil y estrategia 2015-2025	Es importante señalar que este producto estratégico acaba de iniciar su ejecución el año 2015. La Política de Erradicación de Trabajo Infantil y Estrategia 2015-2025, incorpora enfoque de género en su desarrollo y análisis.
5	Levantamiento de antecedentes de participación femenina en capacitación y futura inserción laboral en programa “Servicios Sociales”, línea Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario.	Esta actividad se realizó el año 2015, y permitió comprometer un indicador para el Plan de Género 2016 de la SUBTRAB, que medirá la inserción laboral de las mujeres en el programa Servicios Sociales. Lo que busca este programa, es aumentar la cobertura de los beneficiarios y beneficiarias insertados, luego de haber recibido capacitación e intermediación laboral.
6	2 escuelas de formación Sindical, una para la línea de “Formación de Nuevos Líderes” y otra para la línea de “Formación Continua”.	Se realizaron 6 Escuelas de Formación Sindical, es decir, 4 Escuelas más de las inicialmente comprometidas. Esto porque las autoridades, junto con la asesoría de la Unidad de Diálogo Social, determinaron que era importante empoderar a las mujeres en un ambiente donde puedan desarrollar sus habilidades blandas y de liderazgo. Se espera que en la próxima ENCLA, se pueda observar mayor participación de las mujeres en cargos directivos sindicales.
7	Incorporar en los sistemas de información que administra el Servicio, datos desagregados por sexo y estadísticas que permitan realizar análisis de género.	Se sostuvieron reuniones con los Productos Estratégicos, donde se obtuvo de cada uno de ellos un autodiagnóstico acerca de los sistemas de información existentes, las estadísticas de género disponibles y aspectos a mejorar para el próximo período.
8	Diseñar indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género que corresponda.	En las mismas reuniones mencionadas anteriormente, se trabajó en la revisión de los indicadores existentes, y en la elaboración de nuevos indicadores que complementen los análisis actuales. Estos nuevos indicadores comenzarán a medirse a contar del año 2016.
9	Capacitar a personas de áreas estratégicas de la Subsecretaría, en temática de equidad de género.	En la Subsecretaría del Trabajo, se realizaron 2 cursos en temática de equidad de género, dirigidos a áreas estratégicas del Servicio. Así, el servicio puede ir avanzando en profundizar los análisis en materia de género, y así elaborar Planes de Trabajo cada vez más efectivos y desafiantes.
Total de Iniciativas comprometidas		9
Total de Iniciativas Implementadas		9
Resultado de Cumplimiento de Iniciativas de Género		100%

Implementación Medidas de Género 2016

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2016
MEDIDA N°1: Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.	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). 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.
MEDIDA N°2: Medir indicador(es) diseñados en 2015	No implementada, ya que sub medida 2.3 no fue implementada.
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	Implementada: Medición del indicador satisfactoria. Indicador: (N° de mujeres certificadas de las Escuelas de Formación Sindical (Formación Continua, Nuevos Líderes y de Mujeres) durante el año t / N° de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical durante el año t) * 100 Valor final: (949 / 1017 = 96,26%)
2.2 Porcentaje de inserción laboral de Beneficiarias capacitadas en t-1 en el Programa Servicios Sociales: línea Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario - en el año t	Implementada: Medición del indicador satisfactoria. Indicador: (N° 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 Chile Solidario / N° de mujeres que fueron capacitadas en t-1 en el Programa Servicios Sociales: línea Ingreso Ético Familiar y Chile Solidario)*100% Valor Final: (414 / 778) = 53,2%
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.	No implementada: Se diseñó el instrumento de encuesta para aplicarlo, pero no se alcanzó a implementar encuesta dentro del año 2016
MEDIDA N°3: Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.	No implementada, ya que submedida 3.3 no fue implementada.
3.1 Tres (3) sistemas de información que contienen datos de personas, desagregan por sexo en el año t	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. - 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 Chile Solidario): 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 Chile Solidario: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios de Desarrollo de Competencias Laborales: estadística cuenta con desagregación por sexo.

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2016
	- 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.
MEDIDA N°4: Capacitación a funcionarias/os	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: $(34/152,92)*100= 22,23\%$
MEDIDA N°5: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género	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° de proyectos que incluyen Equidad de Género en el año 2016/N° 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° de proyectos que incluyen Equidad de Género el año 2016/N° 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 2016), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente	Implementada: Indicador: (N° de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea Regular insertadas laboralmente de proyectos cerrados el año 2016/ N° de 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.
Total de Medidas comprometidas	5
Total de Medidas Implementadas	3
Resultado de Cumplimiento de Iniciativas de Género	60%

Implementación Medidas de Género 2017

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2017
MEDIDA N°1: Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.	Implementada: El Producto estratégico Diálogo Social experimentó cambios durante el año 2017, debido a la implementación de la Ley N° 20.940, que Moderniza las Relaciones Laborales (Reforma Laboral), lo que marcará una nueva metodología de implementación de proyectos, financiados por un nuevo Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. A partir de la implementación de la Reforma Laboral, y debido a que será el Consejo Superior Laboral quien determine los lineamientos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, se han actualizado y definido nuevos indicadores que permitan medir brechas, barreras e inequidades de Género en los próximos años, así como se han dejado de lado aquellos indicadores desactualizados.
MEDIDA N°2: Medir indicador(es) diseñados en 2016	Implementada: Medición de indicadores satisfactoria.
2.1 Porcentaje de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical (Línea Formación Continua) que aprueban el curso, respecto del número total de mujeres inscritas en dichas escuelas	Implementada: Medición del indicador satisfactoria. Indicador: (N° de mujeres de las Escuelas de Formación Sindical (Línea Formación Continua) que aprueban el curso durante el año t / N° de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical (Línea Formación Continua) durante el año t) * 100 Valor final: 91,81%
2.2 Porcentaje de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical (Línea Nuevos Líderes) que aprueban el curso, respecto del número total de mujeres inscritas en dichas escuelas	Implementada: Medición del indicador satisfactoria. Indicador: (N° de mujeres de las Escuelas de Formación Sindical (Línea Nuevos Líderes) que aprueban el curso durante el año t / N° de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical (Línea Nuevos Líderes) durante el año t) * 100 Valor final: 90,97%
2.3 Porcentaje de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical (Línea Mujeres) que aprueban el curso, respecto del número total de mujeres inscritas en dichas escuelas	Implementada: Medición del indicador satisfactoria. (N° de mujeres de las Escuelas de Formación Sindical (Línea Mujeres) que aprueban el curso durante el año t / N° de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical (Línea Mujeres) durante el año t) * 100 Valor final: 93,05%
MEDIDA N°3: Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.	Implementada.
3.1 Tres (3) sistemas de información que contienen datos de personas, desagregan por sexo en el año t	Implementada: - Sistema ProEmpleo registra datos desagregados por sexo durante el año 2017. - Diálogo Social registra su información en planillas de control. La información se encuentra desagregada por sexo. - 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 Chile Solidario): 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 Chile Solidario: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios de Desarrollo de Competencias Laborales: estadística cuenta con desagregación por sexo.

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2017
	- Sistema de Información Laboral (SIL): estadística cuenta con desagregación por sexo.
3.3 Estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas desagregan por sexo en el año t	Implementada: En el Plan de Trabajo 2017 se estableció que, en el caso de realizarse un estudio cuyo objetivo de investigación esté referido a personas, se realizaría con datos desagregados por sexo. Por motivos presupuestarios, no se dispuso de recursos para realizar estudios durante el año 2017. Por lo tanto, se considera cumplida.
MEDIDA N°4: Capacitación a funcionarias/os	Implementada: Se realizó el curso “Estadísticas e Indicadores de Género: Introducción”, al cual asistió 1 persona que no había sido capacitada previamente en Género.
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: $(35/159,91)*100= 21,9\%$ Meta: $(35/153)*100= 22,9\%$ Cumplimiento de meta: $(21,9\% / 22,9\%)= 95,6\%$ CUMPLIDA
MEDIDA N°5: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género	No Implementada: No 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° de proyectos que incluyen Equidad de Género en el año 2017/N° de proyectos de “Escuela de Formación Sindical Nuevos Líderes” y “Escuela de Formación Sindical Formación Continua” financiados por la Subsecretaría en el año 2017)*100 Meta: 100% Valor final: 100% (54/54)
5.2 Porcentaje de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical (Formación Continua, Nuevos Líderes y de Mujeres) que aprueban el curso, respecto del número total de mujeres inscritas en dichas escuelas	Implementada: Indicador: (N° de mujeres de las Escuelas de Formación Sindical (Formación Continua, Nuevos Líderes y de Mujeres) que aprueban el curso durante el año t / N° de mujeres inscritas en las Escuelas de Formación Sindical durante el año t) * 100 Meta: 90% Valor final: 91,93%
5.3 Proyectos de “Diálogo Social” que incluyen Equidad de Género	Implementada: Indicador: (N° de proyectos que incluyen Equidad de Género el año 2017 /N° de proyectos de “Diálogo Social” financiados por la Subsecretaría el año 2017)*100 Meta: 100% Valor Final: 100% (28/28)
5.4 Porcentaje de mujeres participantes de instancias de formación sindical que se autoperciben preparadas para participar de cargos de dirigente sindical en el año t.	Indicador: N° de mujeres participantes de instancias de formación sindical que se autoperciben preparadas para participar de cargos de dirigente sindical/N° total de mujeres participantes de instancias de formación sindical en el año t. Valor final: 75,8% META: No se cuenta con línea base, primer año en que se realiza medición.
5.5 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo (de proyectos cerrados el año t), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente	Implementada: Indicador: (N° de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo insertadas laboralmente de proyectos cerrados el año 2017 / N° de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo de proyectos cerrados el año 2017)*100 Meta: 60% Valor Final: 59,1% (280/474) Como el cumplimiento (98,5%) es mayor al 95%, se considera este indicador como CUMPLIDO.
5.6 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (IEF-ChiSol) (de proyectos cerrados el año t), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente	No Implementada: Indicador: (N° de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (IEF-ChiSol) insertadas laboralmente de proyectos cerrados el año 2017 / N° de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (IEF-ChiSol) de proyectos cerrados el año 2017)*100 Meta: 58% Valor Final: 53,3% (415/779)

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2017
	Como el cumplimiento (91,9%) es menor que 95%, se considera este indicador como NO CUMPLIDO.
5.7 Para el año 2017 se ejecutarán 12 escuelas de formación Sindical, que serán focalizadas exclusivamente para mujeres	No Implementada: Fueron ejecutadas un total de 11 Escuelas exclusivas de Mujeres, inferior a las comprometidas (12), por lo que esta medida se considera NO CUMPLIDA.
5.8 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, incluyendo las estrategias regionales.	No Implementada: Si bien se cuenta con el Reporte de Trabajo Infantil para el año 2017, junto con respaldo de presentaciones, actividades y/o material de difusión, elaborados por el equipo de Erradicación de Trabajo Infantil, debido a que, a la fecha de este informe, no se cuenta con las estrategias regionales 2017 implementadas en su totalidad, se considera esta medida como NO CUMPLIDA.
Total de Medidas comprometidas	5
Total de Medidas Implementadas	4
Resultado de Cumplimiento de Iniciativas de Género	80%

Implementación Medidas de Género 2018

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2018
MEDIDA N°1: Diseño y/o actualización, cuando corresponda, de indicadores de desempeño que midan directamente inequidades, brechas y/o barreras de género.	Implementada El producto estratégico Diálogo Social ha experimentado cambios desde el año 2017, debido a la implementación de la Ley N° 20.940, que moderniza las Relaciones Laborales (Reforma Laboral), lo que marcó una nueva metodología de implementación de proyectos, financiados por un nuevo Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. El ente que establece los lineamientos para dicho fondo es el Consejo Superior Laboral, el cual está compuesto por 9 representantes: 3 del Gobierno, 3 de los trabajadores y 3 de los Empleadores. Como una medida que aporta a la paridad de Género, a lo menos 3 de los representantes deben ser mujeres. A partir de la implementación de la Reforma Laboral, es el Consejo Superior Laboral quien determina los lineamientos del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas. El año 2018 estas líneas de ejecución, tanto del "Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales" como las del "Programa de Diálogo Social", estuvieron en proceso de reestructuración.
MEDIDA N°2: Medir indicador(es) diseñados en 2017	Implementada: Medición de indicadores satisfactoria.
2.1 Porcentaje de mujeres egresadas de las actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, respecto del número total de mujeres inscritas en dichas actividades.	Implementada: Medición del indicador satisfactoria. Indicador: $(N^{\circ} \text{ de mujeres egresadas en las actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas durante el año } t / N^{\circ} \text{ de mujeres inscritas en las actividades ejecutadas por el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas durante el año } t) * 100$ Valor final: 92,72%
2.2 Porcentaje de mujeres participantes de instancias de formación sindical que se autoperciben preparadas para participar de cargos de dirigente sindical en el año t.	No Implementada Al finalizar las escuelas de formación sindical del año 2018, se aplicó una encuesta para medir la autopercepción de las mujeres para participar como dirigente. Estas encuestas ya fueron aplicadas, sin embargo, actualmente el Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo se encuentra en el proceso de recepción de las encuestas realizadas, para luego realizar su análisis, con fecha estimada de resultados abril 2019. Por lo anterior, y considerando que a la fecha no disponemos de la información procesada, el indicador no se puede medir, razón por la cual consideramos pertinente indicar que la medida no se ha cumplido.
	Implementada.

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2018
MEDIDA N°3: Datos desagregados por sexo en sistemas de información, estadísticas y/o estudios.	
3.1 Tres (3) sistemas de información que contienen datos de personas, desagregan por sexo en el año t	Implementada: - Sistema ProEmpleo registra datos desagregados por sexo durante el año 2018. - Diálogo Social registra su información en planillas de control. La información se encuentra desagregada por sexo. - El Sistema de Información Laboral (SIL) registra datos desagregados por sexo.
3.2 Siete (7) estadísticas oficiales que dispongan de información asociadas a personas desagregan por sexo en el año t	Implementada: - Beneficiarios/as del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios/as de Inversión en la Comunidad: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios/as de Servicios Sociales (Línea Subsecretaría del Trabajo y MDS-SUBTRAB): estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios/as del Programa “Mejora de Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales”: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarios/as de Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Beneficiarias de Desarrollo de Competencias Laborales Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario: estadística cuenta con desagregación por sexo. - Sistema de Información Laboral (SIL): estadística cuenta con desagregación por sexo.
3.3 Estudios públicos cuyo objetivo de investigación estén referidos a personas desagregan por sexo en el año t	Implementada: En el Plan de Trabajo 2018 se estableció que, en el caso de realizarse un estudio cuyo objetivo de investigación esté referido a personas, se realizaría con datos desagregados por sexo. Por motivos presupuestarios, el estudio informado en el mes de agosto 2018 a realizar para medir la satisfacción de los beneficiarios del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, no se pudo realizar durante el año 2018.
MEDIDA N°4: Capacitación a funcionarias/os	Implementada: Se realizó el curso “Estadísticas e Indicadores de Género: Introducción”, al cual asistió 1 persona que no había sido capacitada previamente en Género.
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: $(62/165)*100= 38\%$ Meta: $(37/160)*100= 23,13\%$
MEDIDA N°5: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan inequidades, brechas y barreras de género	Implementada: Se realizaron todas las mediciones y actividades.
5.1 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo (de proyectos cerrados el año t), que reciben capacitación y son insertadas laboralmente	Implementada: Indicador: (N° de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo de proyectos cerrados el año t que son insertadas laboralmente / N° de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea Subsecretaría del Trabajo de proyectos cerrados el año t)*100 Valor final: 54,54% (282/517) Meta: 100%
5.2 Porcentaje de Beneficiarias del Programa Servicios Sociales Línea MDS-Subtrab de proyectos cerrados el año t, que reciben capacitación y son insertadas laboralmente	Implementada: Indicador: (N° de mujeres del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (IEF-ChiSol) de proyectos cerrados el año t que son insertadas laboralmente / N° de mujeres capacitadas del Programa Servicios Sociales Línea MDS-SUBTRAB (IEF-ChiSol) de proyectos cerrados el año t)*100 Valor final: 28,27% Meta: 55% Proyectos en ejecución al 31 de diciembre, por lo tanto, el valor informado es parcial.

MEDIDAS Y SUBMEDIDAS COMPROMETIDAS	RESULTADOS ALCANZADOS EN 2018
5.3 Para el año 2018, se incluirán en las bases de licitación de Proyectos de Diálogo Social, medidas que tiendan a favorecer la inclusión de temáticas de Género en la ejecución de los proyectos, y/o incentivar la incorporación, participación y permanencia de mujeres.	Implementada: Las medidas establecidas para asegurar la participación femenina y la cobertura de temas de Equidad de Género, se han establecido las siguientes medidas en las Escuelas: <ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriedad para los oferentes a desarrollar una escuela de presentar medidas específicas para incentivar la participación de mujeres en el proyecto. • Se establece la obligatoriedad de que al menos el 35% de los participantes deben ser mujeres. Esto con el objetivo de incentivar su participación en el ámbito sindical, y lograr que incremente su participación a futuro en cargos directivos de los sindicatos. • La malla curricular mínima de las Escuelas de Formación Sindical, por lo que se actualizaron todos los contenidos del módulo obligatorio “Igualdad de Género”, el cual debe durar un mínimo de horas (8 en el caso de cursos de Formación Continua, 4 en el caso de cursos para Nuevos Líderes y Mujeres Nuevos Líderes.
5.8 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, incluyendo las estrategias regionales.	Implementada: Durante el año 2018, la Subsecretaría del Trabajo ha desarrollado 14 actividades e intervenciones que incorporaron la temática trabajo infantil con enfoque de género, a distintos actores tanto a nivel nacional como regional. Por lo tanto, esta medida se encuentra cumplida.
Total de Medidas comprometidas	5
Total de Medidas Implementadas	4
Resultado de Cumplimiento de Iniciativas de Género	80%

Adicionalmente, el Plan de Trabajo en materia de Equidad de Género de la Subsecretaría se alinea con la Agenda de Equidad de Género 2018 – 2022, lanzada el 23 de mayo de 2018 por el Presidente Sebastián Piñera, sobre una serie de medidas que buscan lograr la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellas, el envío del proyecto de ley de Sala Cuna Universal para hijos e hijas de madres trabajadoras, el cual ya se encuentra en su segundo trámite constitucional en el Senado.

De acuerdo a lo planteado en el Programa de Gobierno, sobre mantener la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), la Subsecretaría del Trabajo ha estado trabajando tanto en la Mesa Técnica como en el Grupo de Liderazgo de la IPG, plataforma público privada impulsada por el World Economic Forum, el Banco Interamericano de Desarrollo y cuya Secretaría Ejecutiva fue encargada por ambos organismos a la ONG Comunidad Mujer, que tiene como objetivo principal integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico en Chile.

Entre los principales logros de esta iniciativa (IPG) destaca que 97 empresas (de las 136 adheridas) realizaron diagnósticos de equidad de género, visibilizando así las principales inequidades, brechas y barreras persistentes. Además, 36 empresas han entregado planes de acción, relevando acciones y estrategias concretas para mejorar los indicadores medidos.

Desde julio de 2018 sesionó mensualmente la Mesa Ministerial de Género y uno de los principales logros fue la definición de los Compromisos Ministeriales de Género para el período 2019-2022.

Respecto al Instructivo Presidencial de mayo de 2018, sobre Igualdad de Oportunidades y Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, se revisó el protocolo interno de la Subsecretaría del Trabajo, actualizando sus lineamientos conforme al Instructivo en cuestión, y se comunicaron las definiciones finales. Además, se creó la Plataforma de Integridad, a través de la cual los funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría podían hacer consultas y denuncias relacionadas a estas materias, estableciendo un proceso ordenado y sistemático para dar respuesta a tales requerimientos.

- **Descentralización / Desconcentración**

La Subsecretaría del Trabajo no ha implementado medidas de descentralización/desconcentración durante el periodo 2015 – 2018, debido a que, por la naturaleza del Servicio, no puede diseñar medidas de Descentralización y/o Desconcentración.

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. Esto se justifica ya que la Subsecretaría del Trabajo es un organismo centralizado (Art. 26 LOCBG), ya que actúa con la personalidad jurídica del Fisco, carecen de patrimonio propio, el jefe superior es de exclusiva confianza del Presidente de la República y opera 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 éstas (entre 3 y 4 personas en total), 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.

Esto fue aceptado y ratificado por la SUBDERE y DIPRES.

Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2015-2019

Boletín 10476-13

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

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

Fecha de ingreso: 22-Dic-2015

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 10458-13

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

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

Fecha de ingreso: 17-Dic-2015

Estado de Tramitación: 2°TC. Refundido Boletines 8130-13, 10437-13.

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

Boletín 10447-13

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

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

Fecha de ingreso: 15-Dic-2015.

Estado de Tramitación: Sin movimiento (contenido en Boletín 8996-13).

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

Boletín 10437-13

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

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

Fecha de ingreso: 09-Dic-2015

Estado de Tramitación: 2°TC. Refundido Boletines 8130-13, 10437-13.

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

Boletín 10500-13

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

Objetivo: Facultar al Presidente de la República, para que por la vía reglamentaria, amplíe el plazo para que el Ministerio del Trabajo pueda entregar el beneficio establecido en la Ley N° 20.773 a los trabajadores portuarios que ya habiendo entregado sus antecedentes, quedarían sin poder acceder al pago por las horas efectivamente trabajadas mientras debieron estar en su horario de colación, por remitir la documentación requerida fuera de plazo.

Fecha de ingreso: 25-Nov-2015

Estado de Tramitación: 2° TC sin movimiento.

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

Boletín 10359-13

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

Objetivo: 22-Oct-2015

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

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 10299-13

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

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

Fecha de ingreso: 09-Sep-2015

Estado de Tramitación: 2° TC sin movimiento.

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

Boletín 10266-13

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

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

Fecha de ingreso: 19-Ago-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 10235-13

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

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

Fecha de ingreso: 06-Ago-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 10142-13

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

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

Fecha de ingreso: 18-Jun-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento. Contenido Ley N° 20.918.

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

Boletín 10067-13

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

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

Fecha de ingreso: 20-May-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 10020-13

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

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

Fecha de ingreso: 05-May-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 10004-13

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

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

Fecha de ingreso: 16-Abr-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 9969-13

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

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

Fecha de ingreso: 02-Abr-2015

Estado de Tramitación: 2° TC sin movimiento.

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

Boletín 9881-13

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

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

Fecha de ingreso: 27-Ene-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 9886-13

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

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

Fecha de ingreso: 26-Ene-2015.

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 9869-13

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

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

Fecha de ingreso: 20-Ene-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento. Contenido Ley N° 20.823.

Beneficiarios directos: Trabajadores de comercio.

Boletín 9844-13

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

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

Fecha de ingreso: 07-Ene-2015

Estado de Tramitación: Sin movimiento.

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

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: Sin movimiento.

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

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: Refundidos con 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento. Contenido Ley N° 20.760.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Archivado.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento. Contenido Ley N° 21.063.

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: Sin movimiento.

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

Boletín: 10561-13

Descripción: Modifica diversas leyes con el objeto de establecer un procedimiento de pago de los subsidios por incapacidad laboral correspondientes a funcionarios públicos

Objetivo: corregir la situación descrita, obligando a quienes deben pagar los subsidios de los trabajadores del sector público y que cuentan con toda la información necesaria para ello, a cumplir su obligación efectuando transferencias directas a las cuentas corrientes de las entidades públicas empleadoras.

Fecha de ingreso: 09-03-2016

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Funcionarios públicos con discapacidad.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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: Sin movimiento.

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

Boletín 11596-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para extender la duración del permiso postnatal masculino.

Objetivo: Que exista la posibilidad del padre de compartir el cuidado de los hijos en la primera infancia es un avance social importante para la igualdad de género, así como es un gran beneficio para los niños y niñas. Otro efecto relevante de esta regulación es que una normativa que permita tanto al padre como la madre ejercer los cuidados de los recién nacidos, está configurando una regla clave contra la discriminación laboral y a favor de la igualdad de género

Fecha de ingreso: 24/01/2018

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11567-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para extender el permiso postnatal del padre, asimilándolo al de la madre

Objetivo: Reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores en relación con la protección a la familia y a la maternidad

Fecha de ingreso: 11/01/2018

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11454-13

Descripción: Distribuye rezagos del sistema de capitalización individual

Objetivo: La presente iniciativa legal propone distribuir, por una única vez, los rezagos originados en cotizaciones que no pudieron ser abonadas a las cuentas de capitalización individual por errores u omisiones en la identificación de la o el trabajador, y que tengan una antigüedad superior a cinco años

Fecha de ingreso: 19-12-2018

Estado de tramitación: 2° TC son movimiento.

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

Boletín 11547-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para considerar la incorporación de prueba nueva en materia laboral.

Objetivo: El presente proyecto tiene como objetivo incorporar al Código del Trabajo un nuevo artículo "454 bis" el cual contenga una disposición expresa sobre prueba nueva, otorgando de esta manera la instancia para poder probar la verdad de todos los hechos directos y circunstanciales a través del aporte de prueba nueva relevante.

Fecha de ingreso: 19/12/2018

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11543-13

Descripción: Modifica el artículo 38 del Código del Trabajo, en lo relativo al feriado legal durante las elecciones y plebiscitos.

Objetivo: El propósito es consagrar una contraexcepción a la disposición sobre trabajadores excluidos del descanso dominical, reponiendo el carácter de no laboral para los días en que se celebren elecciones y plebiscitos

Fecha de ingreso: 13/12/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11521-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, en materia de nacionalidad de los trabajadores que sirven a un mismo empleador

Objetivo: el motivo de la presente moción es proponer incluir al viudo extranjero de un conviviente civil chileno dentro de los casos que establece la ley para ser considerado chileno para los efectos de determinar la proporción de chilenos que deben servir a un mismo empleador.

Fecha de ingreso: 29/11/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11524-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, en materia de feriado anual del trabajador cuyo cónyuge, conviviente civil o parientes que se indican, padece de una enfermedad catastrófica o terminal

Objetivo: se propone reconocer la posibilidad de los trabajadores de transferir de forma gratuita entre empleados de una misma empresa parte de su feriado legal, en los casos de aquellos padres cuyos hijos o familiares más cercanos requieran en virtud de una enfermedad rara o catastrófica, cuidado constante.

Fecha de ingreso: 21/11/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11497-13

Descripción: Relativo a la alimentación en los lugares de trabajo.

Objetivo: Esta moción busca esencialmente promover el derecho a la alimentación de los trabajadores dependientes, a través de la incorporación de un nuevo Título VI en el Libro II del Código del Trabajo.

Fecha de ingreso: 10/11/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos:

BOLETÍN: 11470-13

Descripción: Modifica el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, en lo relativo a la igualdad de trato a los trabajadores de tiempo parcial.

Objetivo: para una efectiva protección de este tipo de trabajadores debe recurrirse a lo dispuesto en el artículo 19 número 2 y número 16 de la Constitución Política de la República que consagran el principio general de igualdad y de no discriminación en el trabajo y prohíbe las diferenciaciones arbitrarias, así como cualquiera discriminación que no se base en la idoneidad o capacidad personal

Fecha de ingreso: 11/10/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11472-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para establecer un porcentaje mínimo de contratación de trabajadores locales en proyectos y labores que indica

Objetivo: introducir una norma especial en el Código del Trabajo que establezca un derecho preferente de los trabajadores locales para ser contratados en proyectos o empresas. Del mismo modo, la moción que proponemos al Congreso Nacional reserva el cuarenta por ciento de la contratación en estas empresas a trabajadores y trabajadoras que cumplan con la condición de contar con un mínimo de dos años de residencia en la región respectiva.

Fecha de ingreso: 11/10/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11430-13

Descripción: Sobre modernización y fortalecimiento de la Dirección del Trabajo.

Objetivo: Los principales objetivos del proyecto son modernizar y fortalecer la gestión institucional y de personas al interior de la Dirección del Trabajo, así como dotarla de nuevas facultades para cumplir exitosamente los compromisos contraídos con el país en el marea del proceso de implementación de la Reforma Laboral y los cambios derivados del proyecto de "Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo".

Fecha de ingreso: 12/09/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Funcionarios de la Dirección del Trabajo

Boletín 11423-13

Descripción: Modifica la ley N°18.696, con el objeto de establecer la exigencia que indica, para proteger a los trabajadores de los taxis colectivos urbanos de la radiación solar

Objetivo: El presente proyecto busca establecer la obligación de considerar la radiación solar para efectos de determinar el color de los taxis colectivos de servicios urbanos.

Fecha de ingreso: 06/09/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores de taxis colectivos

Boletín 11406-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para hacer aplicable el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, en las condiciones que indica

Objetivo: ser fiel al mandato de protección a la maternidad y a la familia, creemos que cualquiera sea la causal que de origen al retiro, este no puede producirse en la medida que la funcionaria se encuentre embarazada

Fecha de ingreso: 23/08/2017

Estado de tramitación: Ley N° 21.129.

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

Boletín 11372-13

Descripción: Crea el Nuevo Ahorro Colectivo, aumenta la cobertura del Sistema de Pensiones y Fortalece el Pilar Solidario

Objetivo: El presente proyecto de ley introduce modificaciones al decreto N° 3.500, de 1980, que establece Nuevo Sistema de Pensiones; a la ley N° 20.255, que establece Reforma Previsional; y a la ley N° 19.728, que establece un Seguro de Desempleo; con el objeto de: (1) crear el Sistema de Ahorro Previsional Colectivo, (2) aumentar la cobertura del Sistema de Pensiones, y (3) fortalecer el Pilar Solidario.

Fecha de ingreso: 11/08/2017

Estado de tramitación: Rechazada idea de legislar.

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

Boletín 11371-13

Descripción: Introduce cambios regulatorios al sistema de capitalización individual

Objetivo: El presente proyecto de ley introduce modificaciones al decreto N° 3.500, de 1980, que establece Nuevo Sistema de Pensiones; a la ley N° 20.255, que establece Reforma Previsional; a la ley N° 19.728, que establece un Seguro de Des-empleo; y a la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, con el objeto de mejorar la regulación del sistema de capitalización individual, potenciar la competencia y aumentar la participación de los afiliados.

Fecha de ingreso: 14/08/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11362-13

Descripción: Modifica la ley N° 19.070, que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, para otorgar fuero laboral a los dirigentes gremiales de los profesores.

Objetivo: la evolución de los derechos de los profesores ha tenido suerte diversa, dado que si bien han sido objeto muchas veces de reconocimiento público, también han sufrido persecuciones, despidos, redestinaciones y otras conductas para aplacar los efectos de su acción gremial, parece necesario dar mayor simetría a los rangos legales de protección de que gozan los dirigentes sindicales con respecto a los dirigentes gremiales de los profesores, ampliando a éstos el fuero laboral que asiste a los primeros.

Fecha de ingreso: 08/08/2017

Estado de tramitación: 2° TC sin movimiento.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores Profesionales de la Educación

Boletín 11358-13

Descripción: Otorga plazo a los empleadores para la adecuación de los contratos de trabajo dispuesta en virtud de la ley N° 20.281

Objetivo: Establecer un nuevo plazo de 6 meses para que los empleadores modifiquen los contratos de trabajo, adecuándolos a las exigencias previstas en la Ley 20.281.

Fecha de ingreso: 03/08/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11336-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en cuanto a la calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia

Objetivo: que el motivo de la presente moción es facultar a los particulares el recurrir a los tribunales de justicia contra la resolución de la Dirección Nacional del Trabajo, que califique los servicios mínimos y de los equipos de emergencia, en los casos de existir negociación colectiva en materia laboral.

Fecha de ingreso: 20/07/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11343-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en el sentido de establecer requisitos para la autorización de jornadas especiales de trabajo iguales o superiores a siete días

Objetivo: el proyecto de ley que se ofrece tiene como idea matriz el establecimiento de un requisito adicional para la autorización de jornadas especiales, consistente en establecer que, para que la Dirección del Trabajo autorice la jornada, será indispensable que el trabajador acredite que tiene su residencia en la región donde realice la ejecución de su trabajo; y, si está casado o convive civilmente, que tanto él como su cónyuge o conviviente civil, tienen residencia en la región donde se realiza la ejecución del trabajo.

Fecha de ingreso: 20/07/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

Boletín 11326-13

Descripción: Modifica la ley N° 19.070 que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, para perfeccionar la regulación laboral aplicable a dichos profesionales

Objetivo: mejorar las condiciones actuales del ejercicio docente, que establece la actual legislación chilena, en términos de estabilidad laboral, salario, jornada de trabajo, cargas laborales, vacaciones, entre otros aspectos, nos permiten concluir que existen algunas regulaciones legales que pueden ser calificadas como atentatorias a la dignidad de los profesionales de la educación.

Fecha de ingreso: 12/07/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores Profesionales de la Educación

Boletín 11322-13

Descripción: Modifica la ley N° 19.070 que Aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, para perfeccionar la causal de término de la relación laboral de los docentes municipales, determinada por salud incompatible

Objetivo: cualquier despido que no sea por responsabilidad o actos del propio trabajador, debe obedecer a una justa causa y ser indemnizado

Fecha de ingreso: 11/07/2017

Estado de tramitación: Ley N° 21.093.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores Profesionales de la Educación

Boletín 11315-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para establecer sanciones pecuniarias y privativas de libertad en caso de contratación irregular de menores de edad

Objetivo: la presente moción apunta a establecer un estándar superior de responsabilidad frente al trabajo infantil, en particular cuando el empleador se aparta de las normas protectoras en la materia, establece penalidades para el trabajo infantil desempeñado fuera de los cauces establecidos en nuestra legislación laboral de los artículos 13 al 18 del Código del Trabajo, estableciendo al efecto las sanciones correspondientes a esta clase de responsabilidad.

Fecha de ingreso: 10/06/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: menores de edad, niños y niñas

BOLETÍN: 11286-13

Descripción: Modifica la definición de enfermedad profesional contenida en la ley N°16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Objetivo: El presente proyecto busca reformar la definición de enfermedad profesional de la ley número 16.744.

Fecha de ingreso: 16/06/2017

Estado de tramitación: Refundido con boletines 9657-13, 10988-13, 11113-13, 11276-13, 11286-13 y 11287-13.

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

BOLETÍN: 11274-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en lo que respecta a la causal de despido consistente en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio

Objetivo: definir lo que se entiende por necesidades de la empresa, sino establecer un coto en torno a esta causal, incorporando la posibilidad de reincorporación del trabajador desvinculado, una vez que la empresa se recupere de la crisis que ha justificado precisamente su desvinculación, tal como hace mención la recomendación de la OIT.

Fecha de ingreso: 13/06/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN: 11265-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para permitir al trabajador la designación de la sala cuna en los casos que proceda

Objetivo: facilitar el traslado de los trabajadores con sus hijos a las salas cunas o jardines infantiles, otorgándoles a ellos la facultad de elegir la institución más conveniente a su traslado entre el domicilio particular y su trabajo.

Fecha de ingreso: 07/06/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento

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

BOLETÍN: 11262-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia de extensión del permiso postnatal parental en jornada parcial

Objetivo: la complicación por la extensión del plazo encontramos diferencias entre géneros que perjudican la mujer trabajadora, razón por la cual se propone la siguiente modificación y armonización normativa

Fecha de ingreso: 07/06/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento

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

BOLETÍN: 11252-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para facilitar el ejercicio del derecho a sala cuna respecto de menores con problemas de salud

Objetivo: ampliar el derecho a sala cuna a un beneficio económico

Fecha de ingreso: 31/05/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento

Beneficiarios directos: madre trabajadora que no perciben el derecho a sala cuna debido a enfermedad acreditable de su hijo menor de dos años.

BOLETÍN: 11251-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para ampliar el universo de trabajadoras con derecho a sala cuna

Objetivo: Aumentar el número de trabajadoras beneficiadas por el derecho a sala, no siendo una limitante la cantidad de mujeres que debe haber por empresa

Fecha de ingreso: 31/05/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento

Beneficiarios directos: trabajadoras del sector público como privado

BOLETÍN: 11223-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de aumentar los días de feriado anual de los trabajadores

Objetivo: aumentar de 15 a 20 días de feriado anual de los trabajadores

Fecha de ingreso: 03/05/2017

Estado de tramitación: Refundido boletines 8305-13, 8728-13, 8888-13, 9161-13 y 11223-13.

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

BOLETÍN: 11210-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia de recepción de la prueba no ofrecida oportunamente

Objetivo: el motivo de la presente moción es proponer que se admita la recepción de pruebas que no hayan sido ofrecidas oportunamente, cuando justifiquen las partes, no haber sabido de su existencia sino hasta ese momento y siempre que el juez considere que resultan esenciales para la resolución del asunto.

Fecha de ingreso: 03/05/2018

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN: 11208-13

Descripción: Sobre protección de los derechos de los trabajadores en la era digital.

Objetivo: jornada laboral legal y la libertad de expresión de los trabajadores a través de las diversas plataformas, lo que demanda revisar las normativas vigentes en específico el Código del Trabajo fin de garantizar los derechos laborales fundamentales de los trabajadores

Fecha de ingreso: 28/04/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores.

BOLETÍN: 11202-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para extender el fuero maternal, en caso de cambio de empleador por término del contrato de trabajo anterior

Objetivo: Complementar la Normativa laboral en el sentido de aquella trabajadora, que gozando de fuero maternal, se retira voluntariamente de una empresa y celebra un contrato de trabajo con otro empleador, le asiste el derecho a invocar ante su nuevo empleador la prerrogativa del fuero que la ampara, sea que a la fecha de celebración del referido contrato esté en estado de embarazo o tenga un hijo recién nacido o se encuentre en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, debiendo, en consecuencia, para los efectos de poner término a la respectiva relación, solicitarse la correspondiente autorización judicial en conformidad al citado artículo 174.

Fecha de ingreso: 18/04/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN: 11195-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de establecer el derecho a un permiso para asistir a reuniones y otras actividades a las que sean citados los apoderados en los establecimientos educacionales

Objetivo: crear el derecho a un permiso para los trabajadores que cumplan el rol de apoderados, para que puedan asistir a citaciones, reuniones o actividades oficiales de sus hijos en los establecimientos educacionales por un máximo de 2 jornadas laborales al semestre, las cuales pueden fraccionarse.

Fecha de ingreso: 12/04/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN: 11187-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de incorporar el contrato especial de funcionarios de apoyo al ejercicio de la función parlamentaria

Objetivo: la creación de un estatuto especial que considere las especificidades de la labor parlamentaria y de las funciones del personal que la hacen posible, puede ser un elemento de importancia significativa en el mejoramiento de las relaciones de trabajo de este sector público

Fecha de ingreso: 06/04/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN: 11179-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral

Objetivo: Este proyecto tiene por finalidad la modificación de reglas del Código del Trabajo para reducir la jornada de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país. Esto tendrá un evidente aumento de la calidad de vida de la masa de trabajadores del país.

Fecha de ingreso: 08/03/2017

Estado de tramitación: actualmente en tabla.

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

BOLETÍN: 11125-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo en materia de nacionalidad de los trabajadores y de protección de los trabajadores extranjeros

Objetivo: La presente propuesta Legal, se fundamenta en los cambios que ha experimentado el fenómeno de la migración, mostrando comparativamente el progresivo aumento actual de población extranjera que hace ya más de una década se ha presentado en el territorio nacional, y las características de los procesos migratorios que históricamente se han dado en nuestro país.

Fecha de ingreso: 01-03/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Todos los trabajadores chilenos y extranjeros.

BOLETÍN: 11147-13

Descripción: Crea el estatuto general de acuerdos laborales en el sector público

Objetivo: dicha moción se refiere a materias de negociación colectiva, que por lo demás implicarían su inadmisibilidad de plano, sino que al establecimiento de una nueva normativa de acuerdos laborales en el sector público, a partir de la experiencia que han significado las negociaciones informales que han llevado adelante las organizaciones superiores del sector público y las autoridades estatales; estas negociaciones aportan una rica experiencia en la instalación de mesas de trabajo por temas y sectores, por lo que pretende el presente cuerpo legal es sistematizar y dar coherencia procedimental a la búsqueda de acuerdos laborales en el aparato estatal.

Fecha de ingreso: 30/01/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Todos los funcionarios Públicos

BOLETÍN: 11113-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para incorporar, como cláusula obligatoria en los contratos de trabajo, información relativa a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Objetivo: El presente proyecto busca incluir la información más relevante y esencial respecto a los accidentes y enfermedades profesionales en el contrato individual de trabajo, a fin de propender a un mejor conocimiento de los derechos de los trabajadores en esta materia.

Fecha de ingreso: 25/01/2017

Estado de tramitación: Refundido boletines 11287-13, 10988-13, 9657-13, 11276-13, 11286-13. Actualmente en tabla.

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

BOLETÍN: 11110-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral

Objetivo: que el derecho a la desconexión sea parte de las cláusulas del contrato de trabajo y que este sea considerado en la estipulación relativa a la jornada laboral, quedando allí establecido el horario durante el cual se hará exigible este derecho en la respectiva unidad laboral, y de esta manera, proteger el respeto al horario de trabajo y al derecho del trabajador para realizar su vida.

Fecha de ingreso: 25/01/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN: 11104-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo, para incorporar el contrato especial de manipuladores de alimentos

Objetivo: regular la relación laboral de las manipuladoras de alimentos, permitiendo con ello concordar las características especiales de este servicio, con el respeto a los derechos laborales de quienes prestan servicios bajo esta modalidad.

Fecha de ingreso: 23/01/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: estudiantes que cursan su educación básica y media en establecimientos adscritos a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, JUNAEB.

BOLETÍN: 11095-13

Descripción: Modifica el Código del Trabajo para fomentar la inclusión laboral de los trabajadores extranjeros

Objetivo: avanzar en la inclusión laboral de la población migrante modificando el Código de Trabajo en lo que respecta al porcentaje de extranjeros a ser contratados por un empleador

Fecha de ingreso: 18/01/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

Beneficiarios directos: Trabajadores extranjeros

BOLETÍN: 11102-13

Descripción: Modifica la ley N° 17.322, para establecer la responsabilidad subsidiaria de las Administradoras de Fondos de Pensiones en caso de apropiación indebida de las cotizaciones previsionales

Objetivo: proponer mecanismos más efectivos que permitan primero recuperar los valores y luego sancionar ya sea a empleadores que se apropian indebidamente del dinero de las cotizaciones previsionales, como de las entidades previsionales encargadas de recibir dichos pagos y que negligentemente o sin el debido celo retrasan la cobranza judicial, de los mismos.

Fecha de ingreso: 15/01/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN: 11079-13

Descripción: Modifica la ley N°19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y sociales de los trabajadores de las empresas contratistas, por la vía de exigir boleta bancaria de garantía

Objetivo: El presente proyecto persigue perfeccionar las disposiciones de la ley número 19.886 en el sentido de exigir un instrumento concreto de garantía que deben rendir las empresas contratistas para cautelar por el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, así como precisar el carácter independiente que tiene respecto de la garantía de fiel y oportuno cumplimiento del contrato.

Fecha de ingreso: 10/01/2017

Estado de tramitación: Sin movimiento.

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

BOLETÍN 12.008-13

Descripción: Regula los servicios prestados por trabajadores en forma dependiente desde lugares distintos al establecimiento de la empresa, mediante uso de tecnologías de la información o bien en forma regular.

Objetivo: Formalizar la relación laboral de este tipo de trabajadores e incentivar la utilización de este mecanismo alternativo de trabajo.

Fecha Ingreso: 10/08/18

Estado de Tramitación: Segundo Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

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

BOLETÍN 12.212-13

Descripción: Modifica el sistema previsional del DL. 3.500 y la ley 20.255 a fin de mejorar las pensiones actuales y futuras de los trabajadores y pensionados.

Fecha Ingreso: 06/11/18

Estado de Tramitación: primer trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Beneficiarios directos: Pensionados del pilar solidario y actuales cotizantes dependientes e independientes.

BOLETÍN 11635-13

Descripción: Modifica la planta de personal del Instituto de Seguridad Laboral y establece normas de encasillamiento de los cargos que indica

Fecha Ingreso: 13/03/18

Estado de Tramitación: Primer Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Beneficiarios directos: Trabajadores del ISL

BOLETÍN 12.026-13

Descripción: Amplía el derecho a Sala cuna a todas las trabajadoras dependientes e independientes.

Fecha Ingreso: 17/08/18

Estado de Tramitación: Primer Trámite Constitucional en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.

Beneficiarios directos: Todas las trabajadoras dependientes e independientes que cotizan

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2015- 2019

N° Ley 20.821

Fecha de promulgación: abr-15

Fecha de entrada en Vigencia: abr-15

Materia: Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la participación de los menores de edad en espectáculos públicos, cautelando de manera más precisa el derecho de niños, niñas y adolescentes a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación o ser nocivo para su salud y desarrollo.

N° Ley 20.823

Fecha de promulgación: abr-15

Fecha de entrada en Vigencia: abr-15

Materia: Modifica el Código del Trabajo en materia de jornada laboral de los trabajadores del comercio otorgando nuevos descansos dominicales y mejoras en sus remuneraciones para quienes se desempeñan los días domingo. Con posterioridad se promulga la Ley N° 20.828 publicada con fecha abril de 2015, la cual complementa la norma anterior estableciendo que los días de descanso semana no podrá coincidir con feriados obligatorios e irrenunciables.

N° Ley 20.829

Fecha de promulgación: may-15

Fecha de entrada en Vigencia: may-15

Materia: Modifica el seguro de cesantía de la Ley N° 19.728. Este cambio permite a los trabajadores y trabajadoras contar con apoyos económicos mayores con énfasis en el apoyo a la búsqueda de un nuevo empleo. Incorpora, además, normas transitorias para apoyar a quienes perdieron sus trabajos en la zona afectada por la catástrofe en las regiones de Atacama y Antofagasta, exigiéndoles menores requisitos para cobro del seguro.

N° Ley 20.864

Fecha de promulgación: oct-15

Fecha de entrada en Vigencia: oct-15

Materia: Su objeto es apoyar a los adultos mayores de estratos medios mediante tres grandes iniciativas: Exime totalmente de la obligación de cotizar en salud a los pensionados mayores de 65 años; Facilita de manera automática una prestación de vejez a todos los beneficiarios del sistema de pensiones solidarias de invalidez y; Garantiza que todos los pensionados de dicho sistema cuenten con una asignación que apoye a solventar los gastos funerarios.

N° Ley 20.828

Fecha de promulgación: ene-16

Fecha de entrada en Vigencia: ene-16

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

N° Ley 20.891

Fecha de promulgación: ene-16

Fecha de entrada en Vigencia: ene-16

Materia: Con esta normativa, se consagra el derecho a la mantención del total de las remuneraciones durante el permiso postnatal parental; la recuperación de los subsidios por parte de los Servicios Públicos. Además, se establece como tiempo efectivamente trabajado el período de uso del permiso

postnatal parental para efectos de las remuneraciones que se indican del personal del Ministerio Público y Poder Judicial.

N° Ley 20.894

Fecha de promulgación: ene-16

Fecha de entrada en Vigencia: ene-16

Materia: Prorroga la obligatoriedad de cotizar de los trabajadores independientes. Esta modificación legal posterga la obligatoriedad de cotizar para pensión y salud laboral, desde 2015 a 2018. De igual forma, extiende el plazo para enterar mensualmente las cotizaciones, hasta el último día hábil del mes siguiente a aquél en que se percibió la renta. Además, desvincula el pago de las cotizaciones de pensión y de salud, de modo que se puede optar por cualquiera de ellas para acceder a los respectivos beneficios, o bien, puede cotizarse para más de una, pero en base a rentas declaradas, las cuales deben ser diversas para cada una.

N° Ley 20.918

Fecha de promulgación: may-16

Fecha de entrada en Vigencia: may-16

Materia: Adapta normas laborales al rubro del turismo. Lo anterior implica normas sobre horarios de trabajo y tiempo de descanso acordes al dinamismo del sector, con la intención de promover su desarrollo, pero siempre vigilando por la salud y los derechos de los trabajadores. 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 íntegra de las sumas por concepto de propinas, entre otras materias.

N° Ley 20.935

Fecha de promulgación: jun-16

Fecha de entrada en Vigencia: jun-16

Materia: Aprueba reajuste del Salario Mínimo a \$257.500 a partir del 1° de julio de ese año, a \$264.000 desde el 1° de enero de 2017, a \$270.000 a partir del 1° julio de ese año, para finalizar en \$276.000 a contar del 1° de enero de 2018, además de reajustar nuevamente la Asignación Familiar y Maternal, junto al Subsidio Familiar.

N° Ley 20.907

Fecha de promulgación: ago-16

Fecha de entrada en Vigencia: ago-16

Materia: Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos, permitiendo acudir a llamadas de emergencia dentro de la jornada laboral, tiempo que se considerará como trabajado.

N° Ley 20.940

Fecha de promulgación: sep-16

Fecha de entrada en Vigencia: sep-16

Materia: Moderniza el sistema de relaciones laborales, cuyos principales puntos son: la ampliación del derecho a información; simplificación del procedimiento de negociación colectiva; equilibrio de las partes; piso de la negociación; ampliación de las materias a negociar; igualdad de género; regulación de la actividad sindical, la creación de un fondo de formación sindical y de un Consejo Superior Laboral.

N° Ley 20.949

Fecha de promulgación: sep-16

Fecha de entrada en Vigencia: sep-16

Materia: Reduce el peso de las cargas de manipulación manual. Esta norma reduce el máximo de carga manual por trabajador de 50 a 25 kilogramos. La ley modifica al Código del Trabajo, con el objetivo de evitar el ausentismo laboral causado por dolor lumbar, para lo cual actualiza la normativa de protección de la salud y de las condiciones físicas de los trabajadores que desarrollan labores de manipulación manual, reduciendo el peso en las operaciones de carga y descarga. Asimismo, establece que los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar o transportar carga superiores a 20 kilogramos.

N° Ley 20.956

Fecha de promulgación: oct-16

Fecha de entrada en Vigencia: oct-16

Materia: Establece medidas para impulsar la productividad y que permite inversión de los fondos de pensiones en activos alternativos y otorga rango legal a la Supervisión Basada en Riesgos.

N° Ley 20.971

Fecha de promulgación: nov-16

Fecha de entrada en Vigencia: nov-16

Materia: Concede bono de invierno y otros beneficios. Esta bonificación asciende a la suma de 59 mil 188 pesos y se entregará en el mes de mayo del año 2017 a los pensionados del Pilar Solidario y otros que tienen derecho, los que se estiman en 1 millón 40 mil 436 beneficiarios/as (en base al Bono de Invierno entregado el año anterior).

N° Ley 20.970

Fecha de promulgación: dic-16

Fecha de entrada en Vigencia: dic-16

Materia: Concede un reajuste extraordinario del 10% de la Pensión Básica Solidaria a partir del 1° de enero de 2017, incrementando su valor desde \$93.543 a \$102.897.

N° Ley 20.974

Fecha de promulgación: dic-16

Fecha de entrada en Vigencia: dic-16

Materia: Modifica normas sobre procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio, estableciendo nuevas causales de vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, establece plazo para citar a audiencia única de procedimiento monitorio por no existir antecedentes suficientes, entre otras materias procesales.

N° Ley 20.984

Fecha de promulgación: ene-17

Fecha de entrada en Vigencia: ene-17

Materia: Sobre calificación de trabajos pesados y sus efectos. Esta norma permite ampliar el beneficio previsional de aquellas personas que ejercen trabajos pesados bajo relación directa con su empleador, a aquellos que se desempeñan bajo régimen de subcontratación o puestos a disposición por empresas de servicios transitorios.

N° Ley 21.009

Fecha de promulgación: abr-17

Fecha de entrada en Vigencia: abr-17

Materia: Facilita pago de propinas en establecimientos de atención al público estableciendo que los establecimiento de comercio que cuente con medios electrónicos de pago deberán permitir al cliente hacer efectiva la propina a través de dichos medios.

N° Ley 21.010

Fecha de promulgación: abr-17

Fecha de entrada en Vigencia: abr-17

Materia: "Extiende y modifica la cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crea el fondo que financiará el seguro para el acompañamiento de los niños y niñas.

En primer término modifica a la ley N° 19.578 para extender la vigencia de la cotización extraordinaria del Seguro Social de la ley N° 16.744, hasta el pago de cotizaciones correspondiente a las remuneraciones de diciembre del año 2019, introduciendo una reducción gradual y progresiva de dicha tasa a partir del 1 de abril de 2017 y hasta la fecha antes señalada.

En segundo término, busca constituir las bases de un nuevo componente del Sistema de Protección Social: la creación de un fondo que financie un seguro para las madres y padres trabajadores de hijos e hijas menores de edad, afectados por una condición grave de salud y de alto riesgo vital, con el objeto que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, para prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período una prestación económica que reemplaza total o parcialmente su remuneración mensual, la que será financiada con cargo al seguro.

N° Ley 21.012

Fecha de promulgación: jun-17

Fecha de entrada en Vigencia: jun-17

Materia: "Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia. La presente ley, modifica el Código del Trabajo incorporándole un nuevo artículo 184 bis, el que establece que ante alguna situación de emergencia ocurrida en el lugar de trabajo, y el trabajador corra un riesgo grave e inminente para su vida y salud, el empleador deberá adoptar las siguientes medidas:

- Informar inmediatamente a los trabajadores afectados sobre la existencia de un riesgo, y tomar las medidas respectivas para eliminarlo o atenuar sus efectos;
- Y si no es posible eliminar o atenuar el riesgo, adoptar las medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores.
- Con todo, esta ley establece un derecho para el trabajador, que consiste en la posibilidad de interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo, cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El organismo encargado de fiscalizar el cumplimiento de esta norma, será La Dirección del Trabajo.

N° Ley 21.015

Fecha de promulgación: jun-17

Fecha de entrada en Vigencia: jun-17

Materia: Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, modificando la Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo. Respecto de este último modifica su Título III que se pasa a llamar "Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad", que establece, entre otras cosas, la obligación a las empresas de 100 o más trabajadores de contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignataria de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, del total de sus trabajadores.

N° Ley 21.018

Fecha de promulgación: jun-17

Fecha de entrada en Vigencia: jun-17

Materia: "Confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que, los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, de este modo, se busca evitar que los familiares de un trabajador deban comparecer ante la justicia ordinaria para obtener una reparación -como ocurre en la actualidad- con todos los inconvenientes que eso significa, principalmente por la tardanza y complejidades que suponen este tipo de procesos, versus las ventajas de oportunidad, celeridad y especialidad de la justicia laboral.

Para materializar este objetivo, la presente norma modifica el artículo 420 del Código del Trabajo, disposición que establece cuáles son las materias de competencia de los juzgados laborales.

N° Ley 21.023

Fecha de promulgación: jul-17

Fecha de entrada en Vigencia: jul-17

Materia: Elimina beneficio de las administradoras de fondos de pensiones en materia de intereses de las cotizaciones previsionales adeudadas. En tanto, se estipula que las AFP seguirán manteniendo el derecho a cobrar los costos de cobranza. En lo normativo, se sustituye el inciso vigésimo del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, que establecía como beneficio para las AFP "la parte del recargo de los intereses a que se refieren los incisos décimo primero y décimo segundo, equivalente a un 20% de los intereses que habría correspondido pagar de aplicarse interés simple sobre la deuda reajustada.

N° Ley 21.042

Fecha de promulgación: nov-17

Fecha de entrada en Vigencia: nov-17

Materia: Aplica al trabajador que celebra un acuerdo de unión civil el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio.

N° Ley 21.054

Fecha de promulgación: dic-17

Fecha de entrada en Vigencia: dic-17

Materia: Que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros.

N° Ley 21.063

Fecha de promulgación: dic-17

Fecha de entrada en Vigencia: dic-17

Materia: Que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos

N° Ley 21.056

Fecha de promulgación: ene-18

Fecha de entrada en Vigencia: ene-18

Materia: Que incentiva 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

N° Ley 21.068

Fecha de promulgación: ene-18

Fecha de entrada en Vigencia: ene-18

Materia: Declara el día 12 de marzo de cada año como el Día Nacional del Trabajador Papelero.

N° Ley 21.093

Fecha Promulgación: mayo-18

Fecha de entrada en vigencia: mayo-18

Materia: Regula la aplicación de la causal de termino de funciones del personal docente por declaración de salud incompatible, homologando sus derechos a los contemplados en el estatuto administrativo.

N° Ley 21.122

Fecha Promulgación: nov-18

Fecha de entrada en vigencia: ene-19

Materia: Define y regula el contrato por obra o faena determinada, estableciendo sus diferencias con un contrato indefinido, permitiendo el acceso a feriado anual y a una prestación por despido en favor del trabajador equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado, descontado los aportes del empleador al Seguro de Cesantía.

N° Ley 21.127

Fecha Promulgación: ene-19

Fecha de entrada en vigencia: ene-19

Materia: Adelanta al mes de febrero el inicio de los pagos del aporte familiar permanente de la ley 20.743

N° Ley 21.129

Fecha Promulgación: ene-19

Fecha de entrada en vigencia: ene-19

Materia: Hace aplicables las normas sobre fuero maternal del Código del Trabajo al personal de las Fuerzas Armadas y Carabineros.

N° Ley 21.133

Fecha Promulgación: ene-19

Fecha de entrada en vigencia: feb-19

Materia: Establece las condiciones para la incorporación de los trabajadores independientes al régimen de cotizaciones previsionales y acceso a la protección social, lo cual había sido postergado en varias oportunidades a partir de la vigencia de la ley 20.255 sobre reforma previsional.

N° Ley DS.11

Fecha Promulgación: feb-19

Fecha de entrada en vigencia: mar-19

Materia: Aprueba el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, adoptado el 23 de febrero de 2006, en la 94° Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

N° Ley 21.142

Fecha Promulgación: feb-19

Fecha de entrada en vigencia: ago-19

Materia: Incorpora el contrato especial de personas que se desempeñan como Teleoperadores.

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2015 - 2018

- En el mes de diciembre de 2018, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social recibió el “Premio por su destacado compromiso con las Buenas Prácticas en Participación Ciudadana”, otorgado por la Secretaría General de Gobierno, en el cual se reconoce la labor del Ministerio y sus servicios dependientes en la implementación de nuevos mecanismos de participación que generar instancias de diálogo con la sociedad civil, cumplimento el objetivo planteado por la Unidad. El premio fue recibido por el Subsecretario del Trabajo, Fernando Arab Verdugo.
- 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/>
- En octubre del año 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.
- Galvano del Sello Chile Inclusivo 2017, en la categoría Accesibilidad Web, por la página web de la Bolsa nacional de Empleo (www.bne.cl). Link: <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/la-bolsa-nacional-de-empleo-sence-y-dicrep-recipientes-galvano-sello-chile-inclusivo-2017/>

