
**BALANCE
DE GESTIÓN INTEGRAL
AÑO 2006**

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

SANTIAGO DE CHILE

Índice

1. Carta del Jefe de Servicio	3
2. Identificación de la Institución.....	5
□ Definiciones Estratégicas.....	5
- Leyes y Normativas que rigen el Funcionamiento de la Institución	5
- Misión Institucional	6
- Prioridades Políticas en Programa de Gobierno	7
- Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos- Año 2006	8
- Objetivos Estratégicos	8
- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos	9
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios.....	10
□ Organigrama y Ubicación en la estructura del Ministerio.....	11
□ Principales Autoridades	12
□ Recursos Humanos.....	13
- Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)	13
- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)	14
- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)	15
□ Recursos Financieros	16
- Recursos Presupuestarios año 2006	16
3. Resultados de la Gestión	17
□ Cuenta Pública de los Resultados.....	17
- Balance Global	17
- Resultado de la Gestión Financiera	23
- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos	27
□ Cumplimiento de Compromisos Institucionales	38
- Informe de Programación Gubernamental.....	38
- Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas	40
□ Avances en Materias de Gestión Interna	41
- Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión	41
- Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	47
- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales	48
- Otras Materias de Gestión	49
4. Desafíos 2007	51
5. Anexos.....	52
□ Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006	53
□ Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera	56

▢	Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006	57
▢	Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño	60
▢	Anexo 5: Programación Gubernamental.....	62
▢	Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	63
▢	Anexo 7: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006	68
▢	Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	70
▢	Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	72
▢	Anexo 10: Apoyo informático para la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123	74

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Recursos Presupuestarios 2006.....	16
Cuadro 2: Ingresos y Gastos años 2005 – 2006 y Ley de Presupuestos 2007	23
Cuadro 3 : Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos	25
Cuadro 4 : Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2006	54
Cuadro 5 : Indicadores de Gestión Financiera	56
Cuadro 6 : Cumplimiento de Indicadores de Desempeño año 2006	59
Cuadro 7 : Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006	61
Cuadro 8 : Cumplimiento Programación Gubernamental año 2006	62
Cuadro 9: Cumplimiento Compromisos de Programas/Instituciones Evaluadas	67
Cuadro 10: Cumplimiento PMG 2006.....	68
Cuadro 11: Cumplimiento PMG años 2003 -2005.....	69
Cuadro 12: Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.....	71
Cuadro 13: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006	73

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Dotación Efectiva año 2006 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)	13
Gráfico 2: Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)	14
Gráfico 3: Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)	15

1. Carta de la Jefa de Servicio

Ciertamente, el año 2006 estuvo marcado por la instalación de autoridades gubernamentales producto de la asunción de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria, lo que implicó un fuerte énfasis en la protección social de los ciudadanos y en el relevamiento de sus derechos, tanto desde la perspectiva de la necesidad de hacerlos valer, sino que de velar por su respeto. Ello marca un desafío para el gobierno y sus servicios, así como para los propios ciudadanos.

De esta forma, en lo que tiene relación con el quehacer cotidiano de la Dirección del Trabajo, trazamos cinco grandes ejes de gestión, coherentes todos ellos con los principales compromisos establecidos en el Programa de Gobierno.

Un primer eje estratégico daba cuenta de la necesidad de fortalecer la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, no tan sólo en términos de ampliar su cobertura, sino que efectuarla de manera más profunda e integral, focalizándonos en aquellos sectores más dinámicos de la economía –como la construcción, el comercio retail y la industria alimentaria-, los cuáles muestran un mayor crecimiento y expansión, pero también una fuerte movilidad laboral, incluyendo en este fenómeno la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo y con ello bogar por terminar con su situación de desprotección en materia de derechos laborales. Los resultados y datos de gestión que detalla este informe, dan cuenta de un significativo avance en estos tópicos.

Asimismo, como el segundo eje central de nuestra gestión durante el 2006, la sindicalización y su fortalecimiento, como también la promoción de la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, demandan de parte de nuestro Servicio un esfuerzo adicional para responder a las expectativas generadas en los diferentes actores del mercado laboral, tanto como para hacer frente a los desafíos de gestión que nos plantea. En este sentido corresponden señalar, que el despliegue de este eje, en su integralidad es un desafío para el conjunto de la Institucionalidad. Además, nuevas y mejores instancias de diálogo social desplegadas a lo largo de todo el territorio nacional, mayor efectividad en los procesos conciliatorios, junto con el crecimiento en el número y los estándares de calidad de las mediaciones y buenos oficios, evidencian que nuestra tarea se desarrolla adecuadamente conforme a las exigencias que nos impone una economía cada vez más dinámica, competitiva y abierta.

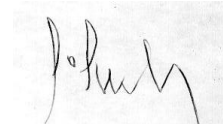
Un tercer pilar de nuestra gestión, se basó durante el año recién pasado, en instalar en el debate nacional la necesidad de contar con las herramientas jurídicas y judiciales para hacer valer los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores. En esa dirección se centraron las labores de nuestra Institución en el marco de la preparación de la Reforma Laboral y el nuevo sistema de justicia laboral, en el fortalecimiento de nuestro accionar en materias de práctica antisindical y en el diálogo permanente con los diversos actores tendientes a instalar una concepción moderna, amplia y justa de los Derechos Fundamentales. Claramente, todo lo realizado hasta la fecha en esta área, servirá como base de los desafíos que se nos plantean en este sentido para el 2007 y 2008. De hecho, para el presente año, la Dirección del Trabajo ha recibido un importante aumento presupuestario para prepararse institucionalmente en esta área.

Ahora bien, nada de lo expuesto hasta aquí adquiere total sentido e impacto, si es que no va acompañado por un adecuado control social del cumplimiento normativo y respeto de los derechos laborales, pues la Dirección del Trabajo tiene y tendrá una capacidad que es limitada. Se requiere del involucramiento de las trabajadoras y trabajadores, de la dirigencia sindical, de los empleadores y de toda la sociedad, que desde su particular ámbito de acción y con su específica cotidianeidad y perspectiva, generen las condiciones para que Chile pueda contar con un mercado laboral en que se respeten y protejan los derechos de quienes ahí se desenvuelven. El diálogo permanente, la capacitación a trabajadoras, trabajadores, dirigentes y dirigentas sindicales y empleadores, así como la explicitación de quienes transgredan las normas y derechos básicas, para su escarnio público, han estado y continuarán estando dentro de la agenda de nuestro Servicio.

En términos de la Gestión Interna es importante realzar lo realizado en términos de contar con un servicio más cerca de las personas, puesto que lo alcanzado en el cumplimiento de nuestros compromisos de gestión, así como lo avanzado en el camino de contar con mejores climas laborales, requisito sine qua non para poder desplegar la innovación y lograr resultados efectivos en el cumplimiento del mandato entregado a la Institución por el Estado y la ciudadanía, da cuenta de una Dirección del Trabajo comprometida con la modernización de la gestión pública, en aras de alcanzar mayores niveles de eficacia, eficiencia y transparencia.

Por último, no podemos dejar de mencionar la importante participación de la Dirección del Trabajo y sus profesionales durante el 2006, en el proceso de generación y aprobación de la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. La presencia en la discusión parlamentaria, la elaboración de dictámenes y del reglamento de la Ley, la preparación a nivel de nuestros funcionarios y sistemas de soporte a la gestión, así como la constante capacitación y difusión de los derechos laborales de quienes desempeñan en este tipo de empresas, constituyen hitos dentro de la gestión del Servicio y se transforman en desafíos para los meses venideros.

En el presente informe, se podrá apreciar cómo se ha ido expresando en nuestra gestión las orientaciones político institucionales que acabo de reseñar y que orientaron nuestra labor durante el año 2006, con el pleno convencimiento que hemos avanzado en el cumplimiento de los compromisos que asumió al inicio de su Gobierno la Presidenta Michelle Bachelet, en orden a contar con relaciones laborales modernas y justas, que aseguren el cumplimiento y respeto de los derechos de las trabajadoras y trabajadores de Chile



Patricia Silva Meléndez
Directora del Trabajo

2. Identificación de la Institución

- **Definiciones Estratégicas**

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

I Desde el punto de vista organizacional, la Dirección del Trabajo se encuentra regida por las siguientes normas:

1. Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales del Estado.
2. Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo y legislación complementaria.
3. DFL N° 2 de 1967, Orgánica de la Dirección del Trabajo
4. DL N° 3.551 de 1980, que otorga al Servicio la calidad de descentralizado y de Institución Fiscalizadora.
5. Ley N° 19.240, que sustituyó las plantas del personal de la Dirección del Trabajo, estableciendo los requisitos vigentes para el ingreso y promoción de sus plantas.
6. Decreto N° 98 de 15 de Septiembre de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece un Reglamento especial de calificaciones para el personal de las Dirección del Trabajo.
7. DFL N° 2, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que crea nuevos cargos en la planta de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo.
8. DFL N° 35, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que determina para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicios Públicos que indica, los cargos que tendrán la calidad dispuesta en el artículo 7 bis de la Ley N° 18.834 y cambia denominación que señala.
9. Ley N° 19.994, de 2004, que crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo.
10. Ley N° 19.882, que regula nuevas políticas de personal de los funcionarios públicos que señala.
11. Ley N° 20.000 del 16 de febrero 2005 del Ministerio del Interior que sanciona el tráfico de estupefacientes.

II Desde el punto de vista de las atribuciones, existen numerosas normas en que se otorgan facultades a la Dirección del Trabajo, siendo las más importantes las siguientes:

1. DFL N° 1 de 1994, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, modificado recientemente por la Ley N° 19.759 publicada en el Diario Oficial de 05.de Octubre de 2001.
2. DL N° 3.500 de 1980, que establece la facultad de fiscalizar el cumplimiento de enterar las cotizaciones previsionales en las administradoras de fondos de pensiones.
3. Ley N° 18.933, que establece la facultad de fiscalizar el cumplimiento de declarar y pagar las cotizaciones en las Instituciones de Salud Previsional.

4. DS N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas.
5. DS N° 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
6. Ley N° 19.296 del 19 de Septiembre 1994 del Ministerio del Trabajo, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.
7. Resolución N° 520 del 15 de Noviembre 1996 de la Contraloría General de la República.
8. Ley N° 19.880, de 2003, que establece Bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.
9. Ley N° 19.553, de 4 de Febrero de 1998 del Ministerio de Hacienda, que establece asignación de Modernización y otros beneficios que indica.
10. Ley N° 19.886, de 2003, sobre Bases para contratos administrativos de suministro y prestación de Servicios.
11. Ley N° 19.863, del 6 de Febrero del 2003 del Ministerio de Hacienda sobre remuneraciones de autoridades de gobierno y cargos críticos de la Administración Pública.
12. DS N° 983 del 2003 del Ministerio de Hacienda, reglamento para la aplicación de incremento por Desempeño Colectivo del artículo 7 de la Ley N° 19.553.
13. DS N° 250, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.886 de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.
14. DS N° 69 del, 31 de Marzo del 2004 del Ministerio de Hacienda sobre concursos del Estatuto Administrativo.
15. DS N° 134, de 12 de Diciembre de 2005, que declara derogado el Decreto N° 26, de 2001, Reglamento sobre el secreto o reserva de los actos y documentos de la Administración del Estado.

- Misión Institucional

Contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo, promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores.

- Prioridades Políticas en Programa de Gobierno

Número	Descripción
1	Una activa promoción de relaciones laborales modernas y justas, garantizando que se respeten plenamente los derechos laborales.
2	Promoveremos el desarrollo de un sindicalismo fuerte y moderno como elemento central de las relaciones laborales
3	Fiscalizaremos el cumplimiento de las normas legales existentes que prohíben la discriminación de las mujeres.
4	Promoveremos que empleadores y trabajadores negocien colectivamente con la meta de fijar condiciones específicas para cada empresa. No obstante, fijaremos y haremos respetar normas estrictas respecto no sólo al número de horas que se puede trabajar en promedio por semana, sino también respecto al máximo de horas a trabajar en un día y el máximo de días en que se puede trabajar de forma continuada.
5	Combatiremos con mucha fuerza las prácticas anti-sindicales. Impulsaremos proyectos de ley que aborden problemas como los abusos en horarios de trabajo, los abusos en cargas de trabajo y los contratos falsos. Regularemos los excesos en la polifuncionalidad, que se producen cuando los empleadores demandan más funciones a un trabajador sin ningún tipo de aumento de beneficios

- Aspectos Relevantes Contenidos en Proyecto de Ley de Presupuestos-Año 2006

Número	Descripción
1	Priorizar la realización de Programas de Fiscalización en aquellos sectores con mayor monto de multas.
2	Fortalecer la acción Conciliadora y Mediadora de la Dirección del Trabajo a través de la generación de herramientas de soporte, mejoramiento de las condiciones de infraestructura y capacitación del personal adscrito a estas áreas.
3	Focalización de las capacitaciones efectuadas por el Servicio en sectores como jóvenes, mujeres y PYMES, ampliando su cobertura y generando contenidos específicos que apunten a un mayor conocimiento de los derechos laborales y cumplimiento de éstos.
4	Preparación de la institución para la puesta en marcha de los procedimientos de la nueva judicatura laboral, a través de capacitación en materias como Derechos Fundamentales. Observación: En el proceso de preparación de la Institución para la entrada en vigencia de la Reforma Laboral, prevista para el 31 de marzo de 2007, finalmente aplazada un año, la Dirección del Trabajo efectuó un conjunto de acciones tendientes a la capacitación de aquellos funcionarios vinculados a la labores de jurídicas y de conciliación. En lo específico, se realizó en conjunto con la Universidad Alberto Hurtado, un curso sobre Reforma Laboral y Proceso Monitorio, dirigido a coordinadores jurídicos de las Direcciones Regionales y la totalidad de Conciliadores del país, esto es 234 funcionarios.
5	Generación de herramientas de soporte informático para enfrentar la Ley de Subcontratación, con especial énfasis en la certificación laboral y el control normativo en materia de Higiene y Seguridad, así como para las labores de conciliación (Asistente del Conciliador) e información estadística. Observación: Frente al tema de ley de subcontratación se desarrollo una plataforma tecnológica, que permita que se emitan certificados, como documento electrónico, seguimiento a los tiempos de respuesta por oficina, recepcionar solicitudes por Internet priorizando su emisión, verificación de la autenticidad del certificado por medio del sitio. En lo que respecta a Higiene y Seguridad, se informa semanalmente a los Organismos administradores de las multas que se cursan en esta materia a las respectivas empresas asociadas. Frente al tema de reforma laboral, se modifico la plataforma de asistente al conciliador, considerando elementos claves para efectos del proceso monitoreo, dado el aplazamiento de la ley se considero oportuno de igual forma lanzar la nueva plataforma, pero para mediados del mes de mayo.

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Velar por el cumplimiento de la normativa laboral y su correcta interpretación. Con el fin de contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones laborales, a través de la prevención, sanción, difusión de la normativa laboral y asistencia técnica a los usuarios, y la generación de interpretación de la normativa oportuna y de calidad.
2	Promover y facilitar la capacidad de los actores del mercado del trabajo para elevar la calidad y equidad de las relaciones laborales. Fomentando el diálogo, la acción asociativa de empresarios y trabajadores, la solución autónoma de conflictos y propiciando una visión objetiva de los problemas del trabajo y las relaciones laborales
3	Mejorar la calidad y cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios. Fortaleciendo el actuar operativo del Servicio e incorporando nuevas herramientas de gestión.

- Productos Estratégicos vinculado a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	<u>Dictámenes.</u> <ul style="list-style-type: none"> • Dictamen • Megadictamen • Ordinarios 	1
2	<u>Estudios laborales.</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de investigaciones • Informes de estadísticas laborales 	2,3
3	<u>Fiscalización</u> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad inspectiva • Asistencia al cumplimiento • Certificación de cumplimiento 	1,3
4	<u>Sistemas de prevención y resolución administrativa no judicial de conflictos</u> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento monitorio y/o conciliación • Mediación • Buenos Oficios • Instancias de diálogo social 	1,2,3
5	<u>Defensa de derechos fundamentales</u> <ul style="list-style-type: none"> • Defensoría de prácticas antisindicales • Defensoría de vulneración de derechos fundamentales 	1
6	<u>Asistencia técnica laboral</u> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia a las organizaciones sindicales • Orientación e información especializada • Capacitación a usuarios • Difusión 	1,2,3

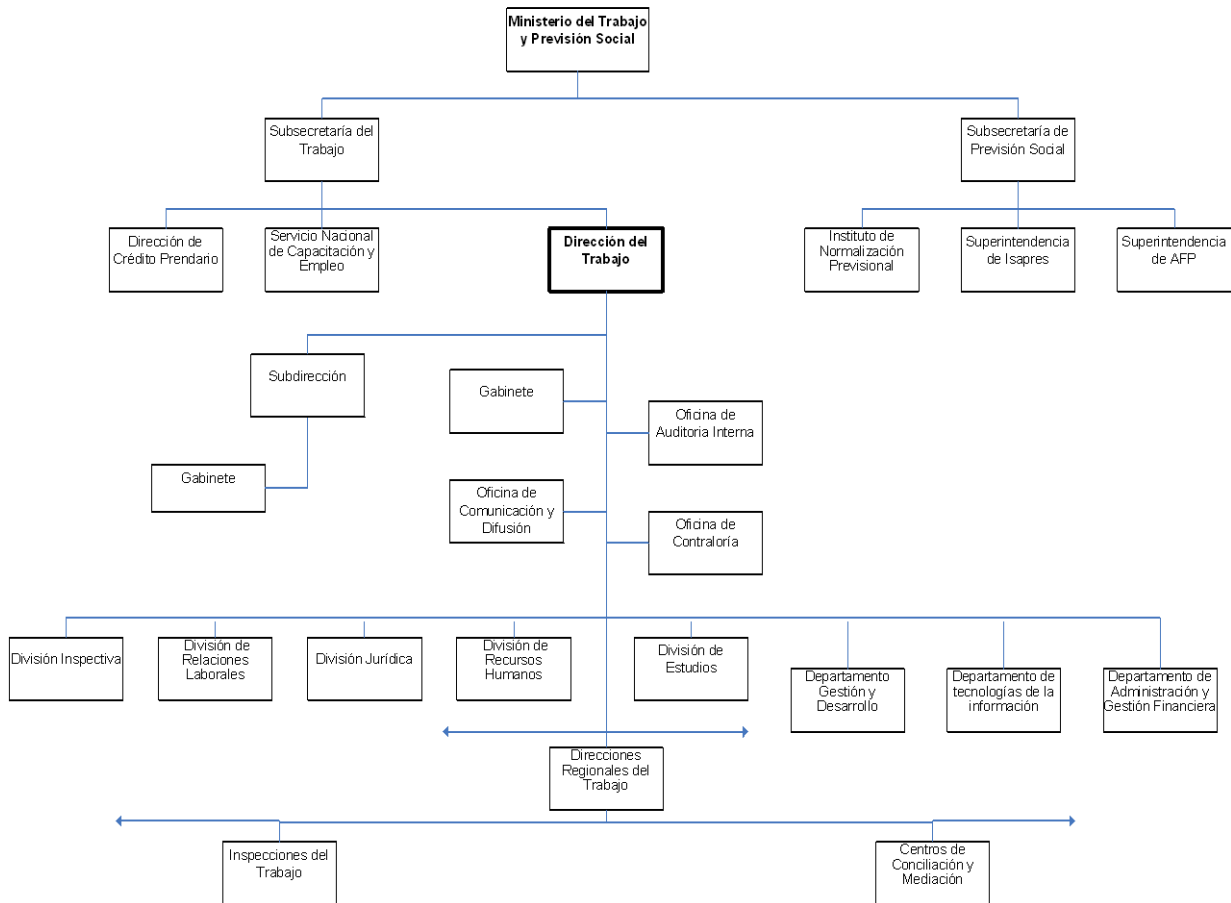
- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Trabajadores.
2	Empleadores.
3	Dirigentes Sindicales.
4	Autoridades de Gobierno (Considera: Ministros, Seremis, Jefes de Servicios, Subsecretarías)
5	Judicatura (Considera Jueces del Trabajo (20) y Ministros de Corte (139))
6	Organizaciones de Trabajadores
7	Representantes Políticos
8	Organizaciones de Empleadores
9	Organismos Internacionales
10	Universidades
11	ONG's

- Organigrama y Ubicación en la estructura del Ministerio

Organigrama Dirección del Trabajo
Enero de 2007

viernes, 20 de abril de 2007

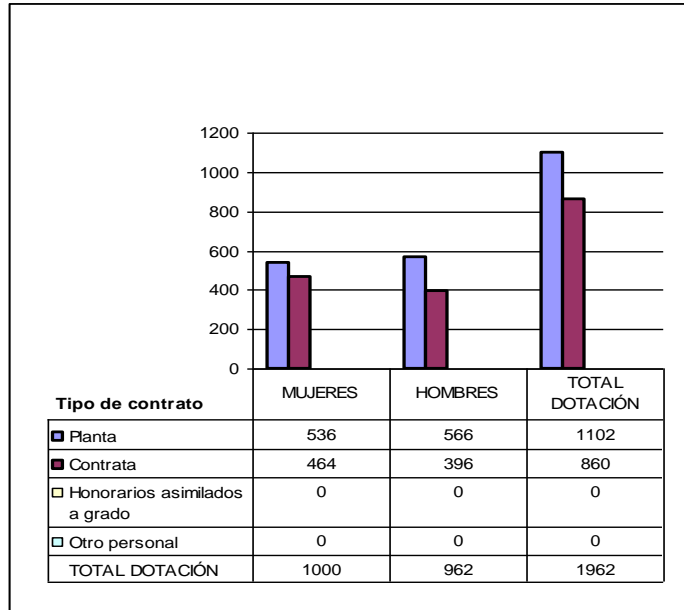


- **Principales Autoridades**

Cargo	Nombre
DIRECTORA	PATRICIA SILVA MELENDEZ
SUB-DIRECTOR	CHRISTIAN ALVIZ RIFFO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO	RAFAEL PEREIRA LAGOS
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN	CRISTIAN MELIS VALENCIA
JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES	JOAQUIN CABRERA SEGURA
JEFE DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS	VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI
JEFE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	ANDRES SEGNORELLI GONZÁLEZ
JEFE DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN FINANCIERA	GLORIA VIO GROSSI
JEFE DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA	HECTOR MUÑOZ TORRES
JEFE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO	CRISTIAN ROJAS GRÜZMACHER
JEFA OFICINA DE AUDITORIA INTERNA	RAMON GUEVARA CÁRCAMO
JEFE OFICINA DE CONTRALORÍA	BARBARA CHOMALI QUIROZ
JEFE OFICINA DE COMUNICACIÓN	MARCELA TORREJON ROMÁN

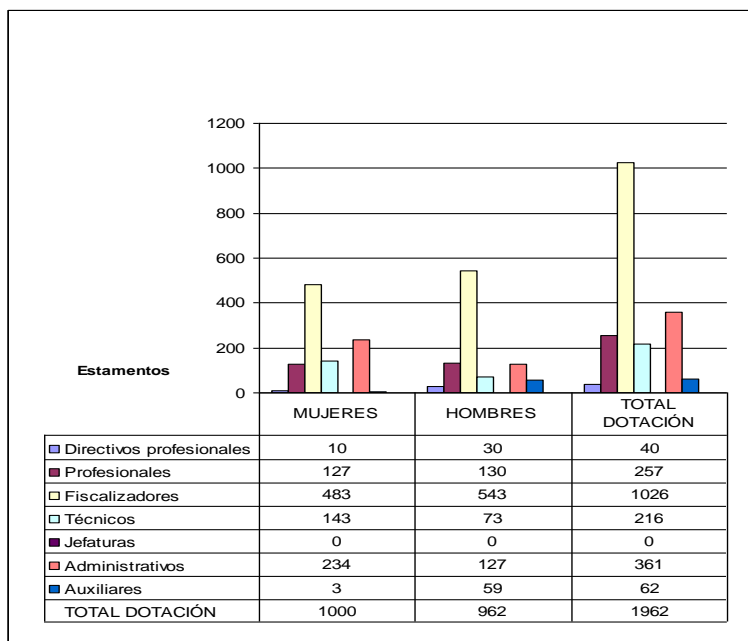
- **Recursos Humanos**

- **Dotación Efectiva año 2006¹ por tipo de Contrato (mujeres y hombres)**

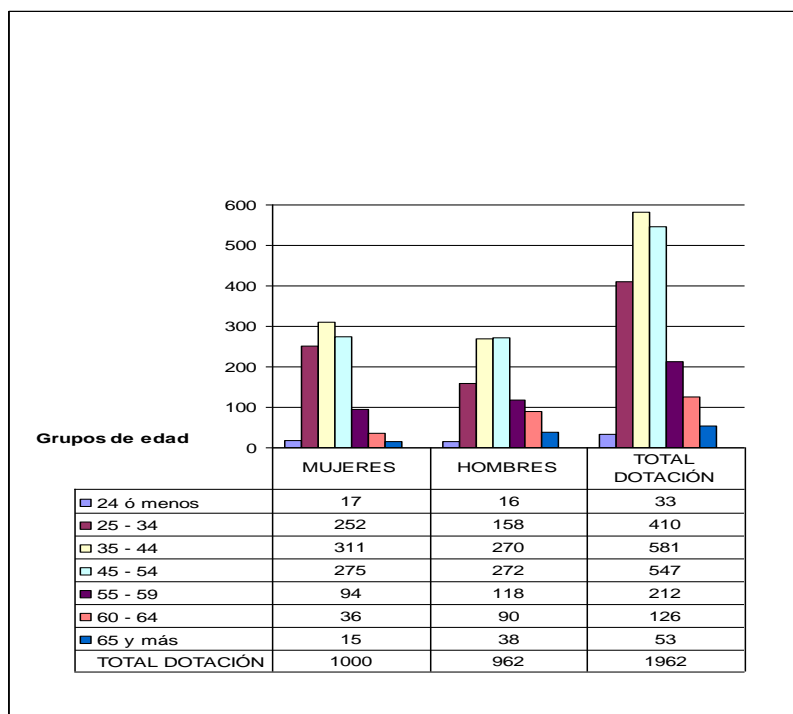


¹ Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2005. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

- Dotación Efectiva año 2006 por Estamento (mujeres y hombres)



- Dotación Efectiva año 2006 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



- **Recursos Financieros**

- **Recursos Presupuestarios año 2006**

Cuadro 1			
Recursos Presupuestarios 2006			
Ingresos Presupuestarios Percibidos		Gastos Presupuestarios Ejecutados	
Descripción	Monto M\$	Descripción	Monto M\$
Aporte Fiscal	27.562.920	Corriente ²	28.094.280
Endeudamiento ³	0	De Capital ⁴	305.748
Otros Ingresos ⁵	1.569.024	Otros Gastos ⁶	731.916
TOTAL	29.131.944	TOTAL	29.131.944

Cuadro 1

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

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

4 Los gastos de Capital corresponden a la suma de los subtítulos 29, subtítulo 31, subtítulo 33 más el subtítulo 32 ítem 05, cuando corresponda.

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

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

3. Resultados de la Gestión

- **Cuenta Pública de los Resultados**

- **Balance Global**

El año 2006 estuvo marcado por la instalación de las nuevas Autoridades del Estado y del Gobierno. En la Dirección del Trabajo al inicio de la gestión, la nueva autoridad institucional, estableció prioridades políticas e institucionales 2006-2010 e indicando algunos cambios en los productos estratégicos, lo que permitirá una mayor transversalización de las líneas operativas en la perspectiva de optimizar los resultados obtenidos.

De acuerdo a los desafíos planteados para el año 2006 en el área inspectiva, dicha División se planteó a través de la fiscalización programada, focalizar la actividad inspectiva hacia aquellos sectores económicos que resultaron con un mayor monto de multas aplicadas durante el año 2005; correspondientes a la Construcción e Industria Alimentaria. Se efectuaron un total de 6.805 fiscalizaciones programadas a dichos sectores a nivel nacional, lo que significó un incremento del 24% en la actividad inspectiva en ambos sectores respecto del año 2005.

Cabe señalar que el total de fiscalizaciones de terreno efectuadas el año 2006 alcanzó la cifra de 131.893, que significó un aumento de 15% respecto del año anterior. El 63.66% de las fiscalizaciones de terreno (83.971) fueron derivadas de denuncia de trabajadores, y el 36,34% (47.920) fueron fiscalizaciones de programa u oficio.

Las acciones que el servicio adopta ante el no cumplimiento normativo es la aplicación de multa. El 32% de las fiscalizaciones de terreno se finalizó con multa cursando un monto superior a los 44 mil millones de pesos por este concepto.

Los sectores que presentan una mayor proporción de multas respecto del total de fiscalizaciones realizadas fueron la actividad del transporte donde el 41% de las fiscalizaciones realizadas terminó con multa, la pesca con el 40% y Hoteles y restaurantes con un 37% de fiscalizaciones.

Entre las materias mas sancionadas se encentraron incumplimientos a la jornada de trabajo, materias de higiene y seguridad en el trabajo y remuneraciones.

Los trabajadores involucrados en las fiscalizaciones el año 2006 fueron 3,5 millones de personas (se debe tomar en consideración que una empresa puede ser inspeccionada más de una vez).

La refiscalizaciones corresponden a fiscalizaciones de oficios que se realizan a empresas que han sido sancionadas durante el período, con el objeto de constatar si hay modificación en su conducta infractora. Durante el año 2006 de un total de 1.333 refiscalizaciones, el 79.5% (957) se encontraba cumpliendo la normativa, por lo que en el proceso de refiscalización no resultó sancionada

Es importante señalar que durante el año 2006 la actividad inspectiva programada presentó un incremento del 45% respecto del año anterior (47.920 vs 32.974) , aumentando también su peso relativo en el total de fiscalizaciones de terreno desde un 28% a un 36% en el año 2006.

Por otra parte, y paralelo al desarrollo de la actividad inspectiva, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123 -que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios (EST) y el contrato de trabajo de servicios transitorios-, la División de Inspección, en conjunto con el Departamento de Tecnología de la Información y con el apoyo del Departamento de Gestión y Desarrollo, implementó el nuevo Sistema para la Certificación de Contratistas y el Registro Público de Empresas de Servicios Transitorios.

Lo anterior significó la adecuación de procedimientos administrativos, implementación de soporte informático y capacitación a la totalidad de los funcionarios de la línea inspectiva en materia legal, procedimental y uso de plataforma informática.

En materia de soporte informático es preciso relevar el desarrollo de los módulos de Certificados y de Empresas de Servicio Transitorio , incorporados en la Plataforma Única de Servicios de la Dirección del Trabajo (DT Plus), los que permiten a los funcionarios de una forma fácil y amigable, registrar todos los eventos asociados a los Certificados y a los eventos relativos a las EST de acuerdo a la normativa. (Ver pantalla en Anexo 10)

En el área de Relaciones Laborales, desde el ámbito de compromisos internos y, en consideración a que surgieron otras necesidades institucionales, que implicaron la priorización para la puesta en marcha de una nueva plataforma para fiscalizaciones y multas y posteriormente para asumir la ley de subcontratación, se postergó para el año 2007 la construcción de salidas que permitieran a los funcionarios poder obtener en forma descentralizada mayor cantidad de información referente a las capacitaciones.

Desde el ámbito externo al área de Relaciones Laborales, se ha continuado el trabajo integrado entre diferentes instituciones con las que suscriben convenios de cooperación destinados, entre otras actividades, a acciones de capacitación, difusión y asistencia a los usuarios. Durante el año 2006 se trabajó, principalmente y de manera coordinada y descentralizada con el SERNAM, PRODEMU y MINEDUC, así como se desarrollaron otras series de actividades de capacitación, en el marco de las políticas de diálogo social instauradas a través de los Consejos Regionales de Usuarios (CRU) y de las Mesas Sectoriales de trabajo.

En el área Jurídica, la atención al usuario ha sido más eficiente y de mayor calidad, destacándose los procesos de conciliación terminados en primera audiencia, lográndose un 82% conciliados, lo que corresponde a poco más de la mitad del total de procesos de conciliación tratados y terminados en el período, lo que da cuenta de una cada vez mejor acción conciliadora. El número de trabajadores involucrados en conciliación durante el 2006 fueron 149.297, incluidos los reclamos múltiples. Su desagregación por sexo es : 103.329 hombres y 45.968 mujeres.

En relación a procedimientos de la nueva judicatura laboral, su puesta en marcha se aplazo en un año y la preparación efectuada durante el 2006 se inició la capacitación de funcionarios en materia de Derechos Fundamentales y se confeccionaron los proyectos de instrucciones, además de comenzar el diseño de la plataforma informática sobre la materia.

En el ámbito de gestión interna, durante el año 2006, se realizaron cuatro Concursos de Selección de Personal, desarrollados íntegramente por la División de Recursos Humanos. Dichos procesos permitieron el movimiento de 45 funcionarios al interior del Servicio, lográndose con ello cumplir con los objetivos planteados para los años 2005-2006 por la Ley N° 19.994; esto se tradujo para algunos de ellos en el traspaso desde la calidad Jurídica Contrata a Planta, y/o mejoramiento de grados y/o cambios de Escalafón.

Se desarrolló un Concurso Público de Ingreso a Escalafón Técnico, que recibió 303 postulaciones para 22 vacantes disponibles, y tres Concursos de Promoción Interna: uno para el Escalafón Técnico con 1.238 postulantes para 9 vacantes, uno para el Escalafón Profesional con 145 postulaciones para 12 vacantes, y uno para proveer dos vacantes del Escalafón Directivo Sub Jefe Departamento, que recibió 128 postulaciones.

En relación a la gestión financiera, durante el 2006 se logró una mayor descentralización presupuestaria a partir del 2° semestre del año 2006, realizándose un diseño y aplicación de presupuestación por productos a ejecutar el año 2007. En el Proceso de planificación 2007 desarrollado programática y presupuestariamente se realizó un vínculo entre productos, metas y presupuesto asociado.

Cabe destacar que uno de los logros de la presentación presupuestaria 2007 fue el financiamiento del Plan de renovación vehicular y Programa de mejoramiento de espacios físicos laborales.

Asimismo, durante el Año 2006, se logró la utilización plena (100%) y exitosa del Sistema SIGFE y el establecimiento y aplicación nacional a partir de Octubre 2006, de procedimientos e instrumentos únicos institucionales para las adquisiciones de bienes y contrataciones de servicios externos.

En cuanto a los compromisos externos que la institución asumió, se destaca el cumplimiento total de éstos: presupuestarios, de gestión (PMG) y gubernamentales.

Del mismo modo fueron cumplidos en su totalidad los compromisos asumidos por los funcionarios que laboran en el Servicio, es decir compromisos de desempeño colectivo (Art. 7° de la Ley N° 19.553) y compromisos que responden a "otros incentivos remuneracionales" (Ley N° 19.994).

En materia de prioridades políticas en Programa de Gobierno, la Dirección del Trabajo ha logrado durante el 2006 los siguientes resultados según prioridades políticas establecidas.

1.- Una activa promoción de relaciones laborales modernas y justas, garantizando que se respeten plenamente los derechos laborales.

La promoción de relaciones laborales modernas y justas, que respeten los derechos laborales, involucra la acción completa del Servicio, que para efectos ilustrativos, podemos reflejarla en el comportamiento de tres productos principales, a saber: Fiscalización, conciliación y mediación.

En relación a las fiscalizaciones, podemos señalar que el total de actuaciones de fiscalización fueron 313.297 dentro de las cuales se incluyen las fiscalizaciones especiales para certificados de inicio- termino de obras para contratistas del sector público con un total de 2.322, actuaciones de terreno 134.188, solicitudes de certificados atendidas 179.109, y fiscalizaciones propiamente tal con 131.866.

Las actuaciones de fiscalización concluidas con multa fueron 43.235 y sin multa un total 270.062 actuaciones. Cabe señalar que el número total de sanciones fue de 83.645, cuestión que implica que una fiscalización puede constatar más de una infracción.

El origen de estos requerimientos, se desagregan según denuncias de trabajadores las que fueron 58.556, por actuación de oficio de la inspección, 53.522 por solicitud de certificado 181.431, y otros requerimientos 19.788.

Los trabajadores involucrados en fiscalizaciones de terreno y en certificaciones de inicio y termino de obras para contratistas del sector público fueron 3.588.386 de trabajadores.

Por otra parte, el total de actuaciones de Mediación fue de 856 siendo 352 las derivadas del artículo 374bis, 57 programadas, 167 reactivas y 281 solicitadas. El número más alto de mediaciones con acuerdo fueron las derivadas del 374bis con un total de 243 y las solicitadas con 222, pero a su vez también son el número más alto de mediaciones sin lograr acuerdos, siendo 94 para las del 374bis y 42 para las solicitadas.

Finalmente, el producto conciliación, logro un total de 89.524 actuaciones, constituyendo un 100% de la demanda de nuestros usuarios, asimismo en 73.410 procesos, el resultado fue de conciliación. Una de los mecanismos de gestión medidos y con buenos resultados es el de lograr conciliar en primera audiencia, alcanzando un total de 57.295 procesos terminados en una primera instancia. Por otra parte el tiempo promedio de demora para la realización de la primera audiencia es de 17 días. El total de trabajadores involucrados en los procesos de conciliación fue de 143.548, siendo de estos 99.125 hombres y 44.548 mujeres.

2.- Promoveremos el desarrollo de un sindicalismo fuerte y moderno como elemento central de las relaciones laborales.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo en relación a la constitución de organizaciones sindicales nos indican que durante el 2006 se constituyeron un total de 1.200 organizaciones sindicales correspondiendo un total de 1.089 al sector privado y 111 organizaciones correspondiente al sector público. De las áreas del sector privado donde se conformó organización sindical, 649 corresponden a la empresa, 64 a establecimiento, 126 a interempresa, 205 a independiente, 44 a transitorio y 1 a otra tipificación.

Del sector público 71 de estas corresponden a asociaciones, 34 a federaciones sindicales, 4 a federación de asociaciones y 2 a confederaciones sindicales.

El total de organizaciones de base activas del sector privado registradas a diciembre del 2006 corresponden a 9.351 con un total de 700.810 afiliados, siendo 530.496 hombres y 170.314 mujeres. Las organizaciones en receso son 10.453 y considerando las organizaciones activas más estas últimas, existen a diciembre del 2006 un total de 19.804 organizaciones vigentes.

Con respecto al total de organizaciones de base del sector público, las organizaciones activas son 1.556 con una población de 168.182 afiliados, de estos 80.289 son hombres y 87.893 son mujeres. El total de organizaciones en receso son 283 las que sumadas a las organizaciones activas 1.556 da un total de 1.839 organizaciones denominadas vigentes.

3. Fiscalizaremos el cumplimiento de las normas legales existentes que prohíben la discriminación de las mujeres.

Los programas de fiscalización a sectores altamente feminizado como son hortofrutícola: predios y packing que concentra mano de obra femenina, corresponde a los períodos de fiscalización de octubre – abril por la actividad de temporada.

En el período octubre 2005 – abril 2006 se realizaron 2.449 fiscalizaciones que involucraron 58.700 trabajadores, de los cuales el 40% fueron mujeres.

Las Materias fiscalizadas fueron: fueron contrato de trabajo, cotizaciones previsionales, feriado y permisos, higiene y seguridad, informalidad laboral, jornada y descansos, negociación colectiva, organizaciones sindicales, remuneraciones, trabajo agrícola de temporada.

El siguiente período octubre 2006 – abril 2007, al 30 de noviembre de 2006 se habían realizado 4891 fiscalizaciones, involucrando a 133.686 trabajadores, de los cuales un 39% fueron mujeres.

Las Materias fiscalizadas fueron: fueron contrato de trabajo, cotizaciones previsionales, feriado y permisos, higiene y seguridad, informalidad laboral, jornada y descansos, negociación colectiva, organizaciones sindicales, remuneraciones, trabajo agrícola de temporada.

Antes del 1 de mayo por acomodo de la herramienta informática no se obtuvo la información y a contar del 1 de mayo 2006 al 30 de noviembre de 2006 hubo un total de 36.407 denuncias, de éstas un total 9.434 denuncias fueron efectuadas por mujeres y con ello, fiscalizadas, de las cuales 3.890 corresponden a denuncias con materias excluyentes, que por norma se fiscalizan como únicas y sólo abordan una materia. Dichas materias denunciadas y fiscalizadas fueron: beneficios previsionales, derechos fundamentales, fueros, jornada y descansos, protección a la maternidad y trabajo de menores.

Al resto de las fiscalizaciones se le incorpora a la materia denunciada una o dos materias más, y a un total de 5.566 denuncias restantes involucraron 23.096 materias, siendo revisadas en el proceso de fiscalización 25.158, lo que significa un incremento de un 12,5% de materias no excluyentes revisadas respecto de las denunciadas por mujeres, en este sentido las materias adicionadas a las denuncias fueron contrato de trabajo, cotizaciones previsionales, feriado y permisos, higiene y seguridad, informalidad laboral, jornada y descansos, negociación colectiva, organizaciones sindicales, remuneraciones y trabajo agrícola de temporada.

4. Promoveremos que empleadores y trabajadores negocien colectivamente con la meta de fijar condiciones específicas para cada empresa. No obstante, fijaremos y haremos respetar normas estrictas respecto no sólo al número de horas que se puede trabajar en promedio por semana, sino también respecto al máximo de horas a trabajar en un día y el máximo de días en que se puede trabajar de forma continuada.

En cuanto a los registros sobre instrumentos colectivos y trabajadores involucrados en ellos y cuyos instrumentos tienen un período de vigencia enero- diciembre 2006 son 2.118 instrumentos, es decir convenios o contratos colectivos que regulan aspectos de las relaciones laborales acordados y establecidos en proyectos presentados a la Dirección del Trabajo en el marco de la negociación colectiva.

El total de involucrados en estos procesos fue de 194.872 trabajadores.

De estos, el total de convenios o contratos colectivos correspondientes a sindicatos son 1.659 con un total de 160.779 trabajadores; y los correspondiente a grupo negociador, el total de instrumentos son 459 y 34.093 trabajadores involucrados.

El número total de huelgas registradas en igual período y terminadas fueron 85 con un total de 10.433 trabajadores con un período de 14,4 días de duración.

5. Combatiremos con mucha fuerza las prácticas antisindicales. Impulsaremos proyectos de ley que aborden problemas como los abusos en horarios de trabajo, los abusos en cargas de trabajo y los contratos falsos. Regularemos los excesos en la polifuncionalidad, que se producen cuando los empleadores demandan más funciones a un trabajador sin ningún tipo de aumento de beneficios.

En lo que respecta Violación del fuero sindical y a la separación ilegal de funciones de trabajadores con fuero sindical, debemos señalar que solamente constan las materias denunciadas por el art. 12 del Código del Trabajo con respecto a dirigentes sindicales, lo cual se refiere al cambio de funciones con un menoscabo hacia el trabajador y el total de registros administrativos es de 148 trabajadores, cabe señalar que este número no expresa la totalidad de trabajadores con fuero sindical que pudieren haber sido separados ilegalmente de sus funciones, por cuanto no consigna a aquellos trabajadores que fueron reincorporados a sus trabajos tras la intercesión de la Dirección del Trabajo, casos en los cuales no se emite sanción alguna al empleador.

- **Resultado de la Gestión Financiera**

Cuadro 2				
Ingresos y Gastos años 2005 – 2006, y Ley de Presupuestos 2007				
Denominación	Monto Año 2005 M\$ ⁷	Monto Año 2006 M\$	Monto Ley de Presupuestos Año 2007 M\$	Notas
• INGRESOS				
Transferencias	76.529	0	0	01
Ingresos de Operación	460.842	529.992	354.076	02
Otros Ingresos	817.304	762.728	18.739	03
Aporte Fiscal	25.518.875	27.562.920	27.701.867	04
Venta de Activos	0	12.426	40.214	05
Saldo Inicial de Caja	225.074	263.878	48.000	06
Totales	27.098.624	29.131.944	28.162.896	
• GASTOS				
Gastos en Personal	22.062.884	23.889.454	22.255.114	07
Bienes y Servicios de Consumo	4.224.265	4.110.901	4.786.838	08
Prestaciones Previsionales	52.069	93.925	0	09
Transferencias Corrientes	106.368	0	0	10
Integros al Fisco	12	3	869	
Adquisición de Activos no Financieros	313.196	305.748	1.037.025	11
Iniciativas de Inversión	0	0	31.050	
Operaciones años Anteriores	62.953	4.394	4.000	12
Saldo Final de Caja	276.877	727.519	48.000	
Totales	27.098.624	29.131.944	28.162.896	

Cuadro 2

⁷ La cifras están indicadas en M\$ del año 2006. Factor de actualización es de 1,0339 para expresar pesos del año 2005 a pesos del año 2006.

ANÁLISIS CAUSAS DIFERENCIAS ENTRE MONTOS 2005 y MONTOS 2006	
INGRESOS	
01 Transferencias	Año 2005 se efectuaron trasposos desde la Subsecretaría del Trabajo y de la Comisión Ergonómica Nacional para ser incorporados al subtítulo 21.
02 Ingresos de Operación	Los ingresos año 2005 y 2006 corresponden al total de recaudación efectiva lograda por la venta de certificados laborales.
03 Otros Ingresos	El año 2005 es superior al 2006 en M\$ 54.576, lo que se justifica por la recaudación efectiva de los descuentos por días no trabajados a funcionarios en paro, situación excepcional y que no se replica en los años 2006.
04 Aporte Fiscal	El mayor monto del aporte fiscal de M\$ 2.044.045 año 2006 con respecto al año 2005 se explica principalmente por: M\$ 513.695 adicional en el ppto inicial, adicional de M\$ 1.246.080 por entrada en vigencia de la asignación de estímulo y desempeño Ley N° 19.994, adicional de M\$ 122.778 por diferencia reajuste Diciembre, adicional por ISO M\$ 29.550, adicional de M\$ 57.281 por diferencia reajuste ppto. inicial.
05 Venta de Activos	El año 2006 se realiza baja y venta de vehículos, situación que no se produce el año 2005.
06 Saldo Inicial de Caja	Los ingresos por este concepto los años 2005 y 2006 son de continuidad y corresponden a la ejecución en los respectivos años.
GASTOS	
07 Gastos en Personal	El mayor gasto del año 2006 con relación al año 2005 se explica principalmente por: M\$ 1.246.080 adicionales por la entrada en vigencia año 2006 de la Ley N° 19.994, M\$ 370.059 adicionales a la diferencia de reajuste en relación al año anterior, M\$ 62.121 adicionales a asignación de estímulo desempeño institucional, art. 6° Ley 19553.
08 Gastos en Bienes y Servicios de Consumo	El gasto ejecutado 2005-2006 es de continuidad.
09 Prestaciones Previsionales	El incremento del gasto 2006 con respecto al 2005 se debe a que aumentó el número de funcionarios que se acogieron al incentivo al retiro.
10 Transferencias Corrientes	Durante el año 2005 se efectuaron transferencias al INP, situación que no se produce en el año .
11 Adquisición de Activos no Financieros	Durante el año 2006 se ejecutó un gasto de continuidad con respecto al año 2005.
12 Operaciones Años Anteriores	El año 2005 la institución dejó pendientes mayores compromisos de pago, situación que se aminoró notablemente en el año 2006.

Cuadro 3								
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006 a nivel de Subtítulos								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ⁸ (M\$)	Presupuesto Final ⁹ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ¹⁰ (M\$)	Notas
			INGRESOS	25.355.677	28.943.660	29.131.944	-188.284	
5			Transferencias Corrientes	0	20.592	0	20.592	1
7			Ingresos de Operación	299.157	433.340	529.992	-96.652	2
8			Otros Ingresos	18.105	650.504	762.728	-112.224	3
9			Aporte Fiscal	24.987.108	27.562.920	27.562.920	0	4
10			Venta de Activos	3.307	12.426	12.426	0	5
15			Saldo Inicial de Caja	48.000	263.878	263.878	0	6
			GASTOS	25.355.677	28.943.660	29.131.944	-188.284	
21			Gastos en Personal	20.839.174	24.092.883	23.889.454	203.429	7
22			Bienes y Servicios de Consumo	4.154.663	4.240.091	4.110.901	129.190	8
23			Prestaciones de Seguridad Social	0	63.145	93.925	-30.780	9
24			Transferencia Corriente	0	0	0	0	
25			Íntegros al Fisco	840	840	3	837	10
29			Adquisición de Activos no Financieros	309.000	309.000	305.748	3.252	11
34			Servicio de la Deuda	4.000	4.405	4.394	11	
35			Saldo Final de Caja	48.000	233.296	727.519	-494.223	12
RESULTADO: Saldo Inicial menos Saldo Final de caja						463.641		
98 % EJECUCIÓN								

Cuadro 3

2 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso

3 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

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

ANALISIS CAUSAS DIFERENCIAS AÑO 2006

NOTAS	ENTRE PRESUPUESTO INICIAL Y FINAL	ENTRE PRSUPUESTO FINAL E INGRESOS Y GASTOS DEVENGADOS
01 Transferencias	Presupuesto final presenta incremento de M\$ 20.592 por Transferencias Corriente del Gobierno Central.	
02 Ingresos de Operación	Presupuesto final presenta incremento de M\$ 134.183 con respecto al presupuesto inicial, por mayores ingresos por venta de certificados (Decreto N° 1296 del 04/12/2006)	Durante el año se obtiene M\$ 96.652, adicionales a los ingresos presupuestarios aprobados, como ingresos por venta de certificados
03 Otros Ingresos	Presupuesto final se incrementa en M\$ 632.398, con cargo a mayores ingresos por recuperación de Licencias Médicas certificados (Decreto N° 1296 del 04/12/2006)	Durante el año se obtienen \$ 112.224, adicionales a los ingresos presupuestarios aprobados por recuperación de Licencias Médicas
04 Aporte Fiscal	Presupuesto Final Incorpora los siguientes incrementos: Decretos N°1 del 02/01/2006 y 365 del 27/03/2007, por M\$ 29.550.- para norma ISO del PMG, Decreto N° 570 del 22/05/2006 incrementa M\$ 359.041.- por diferencia de reajuste del subtítulo 21, Decreto N° 940 del 19/10/2006 incrementa M\$ 686.059, por asignación Art. 6° ley 19.553, Decreto N° 1351 del 07/12/2006 incrementa M\$ 1.246.080 por asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994 , Decreto N° 1592, del 29/12/2006, incrementa M\$ 255.082 para gasto del subtítulo 21	No hay variación
05 Venta de Activos	Presupuesto final incorpora los siguientes incrementos: Decreto N° 1296 del 04/12/2006 por M\$ 9.121, por venta de vehículos	No hay variación
06 Saldo Inicial de Caja	Presupuesto final incorpora los siguientes incrementos: Decretos N° 570 del 22/05/2006 y N° 577 del 24/05/2006 por M\$ 215.878	No hay variación
GASTOS		
07 Gastos en Personal	La diferencia de M\$ 3.253.709 se justifica por los gastos proyectados por diferencia de reajuste, asignación Art. 6ª ley 19.553, asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994, diferencia de reajuste y bono mes de Diciembre.	Se ejecuto un 99% del presupuesto Final
08 Gastos en Bienes y Servicios de Consumo	El incremento de M\$ 85.428 se justifica por los gastos proyectados para la aplicación de norma ISO (ver Nota 4) y parte del saldo inicial de caja (ver Nota 6)	Se ejecuto un 97% del presupuesto Final
09 Prestaciones Previsionales	El incremento de M\$ 63.145 corresponden a lo proyectado para bonificaciones al retiro (ver Nota 4)	Diferencia se justifica por el aporte a la bonificación al retiro que corresponde al servicio
10 Íntegros al Fiscos	No hay variación	Muy baja venta de bases durante el periodo
11 Adquisición de Activos no Financieros	No hay variación	Se ejecuto un 99% del presupuesto Final
12 Saldo Final de Caja	El incremento de M\$ 185.296 corresponde a lo proyectado (ver Nota 3)	Corresponde a mayores ingresos por venta certificados y recuperación de licencias y el porcentaje no utilizado de los subtítulos 21, 22, 25, 29 y 34 y el aporte institucional para subtítulo 23

- Resultado de la Gestión por Productos Estratégicos

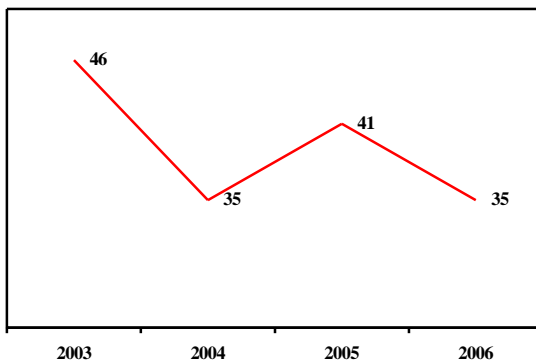
Producto Estratégico 1: Dictamen¹¹

El total de dictámenes emitidos durante el año 2006 fue de 454, representando una disminución respecto del año 2005 de un 14.2 %. Cabe consignar que este es un producto que responde a demanda efectuada por usuarios internos y externos.

El tiempo promedio de respuesta en la entrega de éstos a los usuarios aumentó de 26 a 31 días.

Disminuyó el promedio de dictámenes emitidos anualmente por funcionarios de esta área, alcanzando esta cifra a 35, inferior en un 17% respecto de lo efectuado el año anterior, pero de todos modos el resultado es un 9% superior a la meta propuesta para el año 2006.

Promedio de dictámenes emitidos por funcionarios del área



Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes



Los resultados indicados anteriormente, reflejan que se mantiene el nivel de eficacia, pero existe una pequeña disminución en la eficiencia, si bien es cierto no reflejan incumplimientos en las metas comprometidas para el año 2006, podrían estar influenciados por la complejidad de las solicitudes ante la próxima entrada en vigencia de disposiciones legales que regulan nuevos tópicos de la relación laboral tales como Subcontratación y Derechos Fundamentales.

Por otro lado, la Unidad de Dictamen, asesora permanentemente a las líneas operativas del Servicio, evacua consultas a los usuarios y elabora informes en derechos requeridos por la Superioridad del Servicio.

¹¹ Es el pronunciamiento jurídico que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral considerando nueva y antigua doctrina. Esta medición incluye los megadictámenes, dictámenes y oficios de respuesta con doctrina antigua.

Producto Estratégico 2: Estudios Laborales¹²

Durante el año 2006 la División de Estudios elaboró su programación teniendo en consideración todos aquellos temas definidos por la Autoridad del Servicio como prioridades de la Gestión 2006 – 2010 contribuyendo con ello al fortalecimiento de la ciudadanía laboral para el cumplimiento y desarrollo de los derechos laborales nivel país.

Como una forma de ir concretando los objetivos planteados se desarrollaron una serie de iniciativas, dentro de las cuales se destacan las siguientes:

Publicaciones: (Disponible en web institucional)

- Cuaderno de Investigación N° 27 “ Multinacionales operando en Chile ” Homenaje a Malva Espinoza.
- Cuaderno de Investigación N° 28 “Los derechos laborales en la pequeña empresa: Una mirada desde los trabajadores”.
- Cuaderno de Investigación N° 29 “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y Desafíos”.
- Cuaderno de Investigación N° 30 “ Lejos del trabajo decente : El empleo desprotegido en Chile”.
- Aporte al Debate N° 19 “ Los riesgos de la subcontratación”.
- Documento de Trabajo N° 15 “ Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el Valle de Copiapó ”.
- Documento de Trabajo N° 17 “ Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”.

Informes Estadísticos y Encuestas Laborales:

- Encla 2006: se llevó a cabo la aplicación de la V Encuesta Laboral Encla 2006 a una muestra de 1.560 empresas de cinco y más trabajadores localizadas entre las regiones II a la X Región incluyendo la Región Metropolitana. Se publicación se contempla en el primer semestre 2007.
- Informe Estadístico Trimestral de las actividades operativas de la Dirección del Trabajo para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otras autoridades.
- Encuesta sobre condiciones de trabajo y salud: Se inició el diseño de una nueva encuesta a ser aplicada en el año 2007, sobre la salud de los trabajadores. Para ello se contó con el apoyo de expertos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales de España.

¹² Son diagnósticos generales y específicos, desarrollados acerca de la situación laboral y previsional, y evaluación de políticas aplicadas en este ámbito con el objeto de generar información de primera línea a diferentes actores con injerencia en las relaciones laborales.

Difusión y Extensión:

- Presentación de Investigaciones: Durante el año 2006 se llevó a cabo siete eventos de lanzamientos de investigaciones, cuyo objetivo principal es compartir los resultados de investigaciones realizadas, registrando una asistencia de 347 usuarios.
- Actividades de Difusión en eventos y medios de comunicación dando a conocer las problemáticas laborales (Diarios, Revistas, Televisión) registrando un total de 2.291 usuarios.
- Suscripción de Convenio de Colaboración entre la Universidad de Valparaíso y la Dirección del Trabajo, cuyo objetivo principal es desarrollar actividades conjuntas de investigación y extensión entre ambas instituciones, en materias asociadas con el trabajo, organización y funciones de los trabajadores y empleadores.

Producto Estratégico 3: Fiscalización¹³

Los resultados mas importantes de la gestión del año 2006 respecto a la fiscalización fueron los siguientes:

- Realización de 131.893 fiscalizaciones de terreno, lo que significó un aumento de 15% en las fiscalizaciones solicitadas y de oficio, respecto del año 2005. Este incremento se explica por los incrementos en la fiscalización de oficio (43%) y en las denuncias de trabajadores de (11%).
- En cuanto a la participación de las regiones, es importante señalar que la Región Metropolitana realizó el 33% de las fiscalizaciones de terreno, la V región efectuó el 13% y la VIII región el 10%.
- Del total de fiscalizaciones de terreno, el 32% se finalizó con multa, cursando un monto superior a los 44 mil millones de pesos por este concepto.
- Fortalecimiento de la cobertura atendiendo con calidad el 100% de la fiscalización por demanda (mas del 60% del total).
- El 77.5% de las denuncias de trabajadores se respondieron en menos de 30 días, avanzando en el objetivo de agilizar los tiempos de respuestas a los usuarios, que superó el 70% logrado en 2005.
- Aumento en mas de un 70% el número de materias revisadas en las denuncias de trabajadores.
- Se ha logrado cumplir con disminución en los tiempos de respuesta: El tiempo promedio de duración es de 15 días y el 98% son atendidas en menos de 90 días
- Incremento en cobertura, focalización y calidad a través de la fiscalización programada .
- Se destinó el 36% de la capacidad operativa a la fiscalización programada, lo que implicó un incremento del 43% respecto de 2005.
- Se cumplió con la programación diseñada, concentrando la actuación en las actividades económicas del transporte, el comercio, construcción y agricultura.
- En la actividad programada los conceptos más revisados durante el año fueron jornada de trabajo y descansos, contrato de trabajo, materias de higiene y seguridad y remuneraciones.
- Se empleó el 14% de la capacidad operativa de oficio a nivel nacional hacia dos sectores evaluados según los datos disponibles como los mas multados el año 2005: Construcción e Industria Alimenticia.
- Se dedicó entre el 1% y el 6% de la capacidad operativa total a nivel regional hacia un sector evaluado como prioritario de fiscalizar por la propia región.
- Se emitieron poco más de 181 mil certificados. No obstante el incremento en la demanda respecto del año 2005 (12%), se consiguió administrar esta demanda de tal forma que el 94% de ellos fueron entregados en menos de 5 días - incluso alcanzando menos de dos días en la entrega de certificados de estados de pago -, continuando con el esfuerzo del Servicio por entregar una atención oportuna.

Asimismo, se adecuaron los procedimientos administrativos y requerimientos informáticos para tratamiento de solicitudes y resoluciones de sistemas excepcionales de distribución de días de trabajo y descansos y se capacitó a la totalidad de los funcionarios de la línea inspectiva en materia de Derechos Fundamentales.

¹³ Es la actividad orientada a elevar y mejorar en forma constante los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo por parte de los empleadores, y dar respuestas de calidad a nuestros usuarios.

En otro ámbito, cabe destacar un mejoramiento en el sistema de vigilancia de accidentes graves y fatales, a través de coordinaciones efectuadas con Fiscales, Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el Ministerio de Salud.

Producto Estratégico 4: Sistema de Prevención y resolución administrativa no judicial de conflictos¹⁴.

Subproducto Conciliación ¹⁵:

Este subproducto del Sistema de Prevención y Resolución Administrativa No Judicial de conflictos presentó durante el año 2006 los siguientes aspectos relevantes:

- El tiempo promedio para la realización del comparendo (tiempo de atención desde la interposición del reclamo hasta su primera atención) aumentó de 16.5 a 17 días. Si bien es cierto, se produce un incremento poco menor al 4% respecto del año 2005, es preciso considerar que los reclamos recepcionados aumentaron cerca del 20%, aumentando el número total de conciliaciones a efectuar, lo que incidió directamente en el tiempo para la realización de la primera audiencia de conciliación.
- El número de procesos de conciliación disminuyó en un 2.4 %, de 91.725 en el 2005 a 89.524 en el año 2006. Esto se explica fundamentalmente por dos razones, una debido a que todos aquellos reclamos que son interpuestos en el mes de diciembre con fecha de primera audiencia para enero del año siguiente o existen en diciembre conciliaciones que no han llegado a término, todas estas pasan a formar parte de los procesos de conciliación desarrollados en el año siguiente. Por otro lado, todos aquellos reclamos que son desistidos o abandonados por parte del usuario, no son considerados como proceso.
- El porcentaje de comparendos conciliados en relación al total de celebrados se incrementó en un 9.3%, llegando a alcanzar el 2006 un 82%. Las permanentes capacitaciones entregadas a los conciliadores por expertos del tema en el área jurídica, permiten que éstos cuenten con más herramientas para conciliar las desavenencias que se producen al término de la relación laboral. Adicionalmente la implementación del sistema “Asistente del Conciliador”, ayuda a mejorar y agilizar el proceso de conciliación.
- Un 64% de los procesos de conciliación se terminaron en primera audiencia, 5% más respecto del año 2005, lo que refleja una mejora en la eficiencia y calidad de atención, en relación al período anterior. Al existir mayor capacidad para conciliar desavenencias, lo más probable es que los acuerdos se alcancen en primera instancia.
- Del total de procesos de conciliación terminados en primera audiencia, un 82% fueron conciliados, lo que corresponde a poco más de la mitad del total de procesos de conciliación tratados y terminados en el período, lo que da cuenta de una cada vez mejor acción conciliadora.

¹⁴ Son mecanismos establecidos por la Institución para la participación de los actores laborales en la prevención y tratamiento a problemáticas inherentes a las relaciones de trabajo (diálogo social) , como también , sistemas tendientes a la solución y aplicación de procedimientos conciliatorios para los usuarios tendientes a superar conflictos sean estos de carácter individual (proceso monitorio- proceso conciliación) o colectivos (Mediación, Buenos Oficios).

¹⁵ Es el servicio que presta la Institución en orden a entregar asesoría técnica e información ante requerimientos específicos de los usuarios en materia de legislación laboral y previsional.

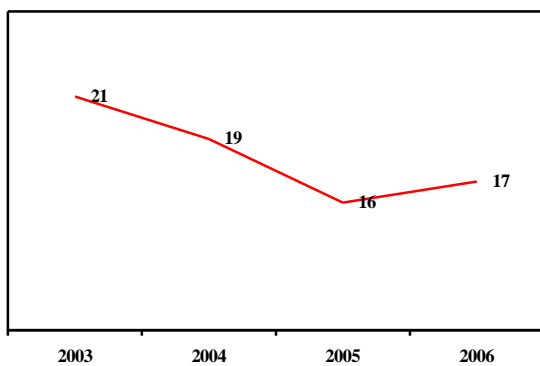
-
- El número de trabajadores involucrados en conciliación durante el 2006 fueron 149.297, incluidos los reclamos múltiples. Su desagregación por sexo es : 103.329 hombres y 45.968 mujeres.

En resumen, los resultados obtenidos reflejan una mejora en la atención al usuario, siendo más eficiente y de mayor calidad, dado que éste espera una solución rápida, eficaz y eficiente a los trámites que realiza; el hecho de alcanzar conciliaciones con acuerdos por sobre un 80%, demuestra cada vez más que la acción conciliadora resuelta ser fundamental a la hora de resolver los conflictos que se presentan entre las partes que terminan la relación laboral.

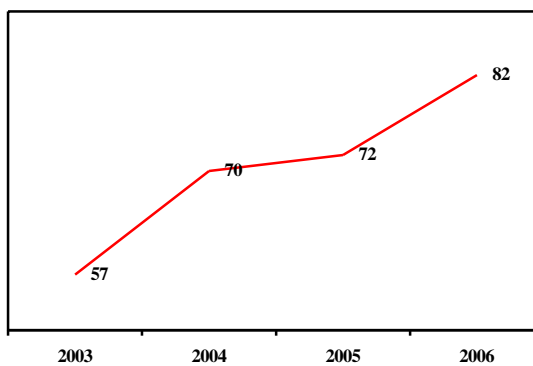
El esfuerzo institucional por aumentar las conciliaciones terminadas en primera audiencia dan cuenta de una mayor eficiencia y eficacia en la acción conciliadora, cuyos resultados con acuerdos favorables para las partes se transforman en el objetivo fundamental del producto.

Contribuyen a este buen resultado del producto la intensificación en mejoras en la gestión de las etapas de toma del reclamo como de la notificación de éste al empleador, además de la propia acción de conciliación que cuenta hoy con un sistema informático de apoyo.

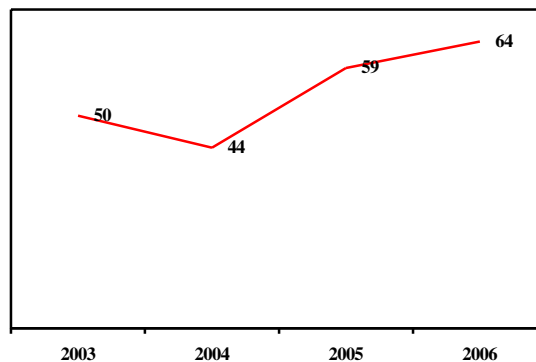
Tiempo promedio para la realización del comparendo



% de comparendos conciliados en relación a comparendos celebrados



Porcentaje de procesos de conciliación terminados en 1º audiencia



Subproducto: Mediación¹⁶

Los resultados cuantitativos correspondientes al año 2006, confirman la tendencia observada en los años precedentes, de que este producto se ha ido convirtiendo en una alternativa a las herramientas tradicionales, como la fiscalización y la vía judicial, para solucionar los conflictos laborales de índole colectiva. No obstante ello, existe aún un amplio campo de crecimiento y fortalecimiento de este producto que viene a aportar una modalidad alternativa para solucionar conflictos colectivos en el trabajo.

El resultado general de todas las modalidades de Mediación, para el año 2006 es de 505 actuaciones, lo que se traduce en un incremento de un 26.25% respecto del año anterior.

A su vez el universo de trabajadores involucrados en los procesos desarrollados durante el año 2006, alcanza a los 43.100, lo que representa una disminución del 13.68 % respecto al 2005, año en el que los trabajadores involucrados en mediaciones llegaron a 48.995¹⁷.

Los resultados desagregados según tipo de Mediación son los siguiente: las mediaciones a petición de parte, esto es a solicitud de los afectados, corresponden a 281, con un incremento de un 29,49 % comparado al año 2005. Este tipo de mediación representó el 55.64% del total de mediaciones finalizadas durante el año 2006.

Respecto de las mediaciones reactivas, esto es ofrecidas por la Dirección del Trabajo a empleadores y trabajadores inmersos en un conflicto manifiesto, se realizaron 167 procesos, lo que representa un alza de un 24,63% con relación al año 2005.

¹⁶ La Mediación es un modelo de solución de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

¹⁷ Ello se explica porque el universo de trabajadores beneficiados siempre será variable, toda vez que depende de la composición numérica de los sindicatos o grupos que participan en cada uno de los procesos que se desarrollan durante el año.

Las mediaciones ofrecidas a través de una acción coordinada del Servicio, esto es las reactivas derivadas desde una denuncia, representan el 40.72.%, teniendo por tanto un crecimiento del orden del 23.63 % respecto al año 2005 en el que se dio inicio a este último tipo de mediaciones.

En las mediaciones a petición de parte, los acuerdos ascienden a un 79 %, en tanto en lo que respecta a las mediaciones reactivas y de oficio los acuerdos ascienden a un 82,04% y 91.23%, respectivamente.

La dotación actual de mediadores es de 28 funcionarios, distribuidos en todas las regiones del país. Se considera insuficiente el número de mediadores existente en las regiones V y X , - en ambas hay uno -, atendida la dimensión geográfica y población que tienen.

El promedio de mediaciones es de 30,61 por mediador. Hay que tener presente que este es un servicio al que los actores laborales acceden voluntariamente, por lo que los esfuerzos institucionales se focalizan hacia la difusión de las ventajas y beneficios que representa su utilización para el mejoramiento de las relaciones laborales colectivas, de modo de fomentar la demanda del mismo. Y en las Mediaciones laborales se abordan todas las materias propias del ámbito laboral, entre las principales se puede mencionar las que dicen relación con problemas de jornadas de trabajo y sistemas de turnos, descansos y feriados, reglamento interno, remuneraciones y beneficios asociados, modificaciones de contratos, permisos sindicales, prácticas antisindicales y climas laborales, entre otras.

Subproducto: Buenos Oficios.¹⁸

Durante el año 2006 se aprobaron un total de 538 huelgas, solicitándose los Buenos Oficios en 359 de ellas, lo que se traduce que en un 66,73% de ellas se acudió a dicho servicio. Ello implica un aumento de un 22.95% en las solicitudes, respecto del año anterior.

En lo referente al porcentaje de acuerdo, cabe indicar que las partes llegaron a acuerdo en el 67,68 % de los casos dando una salida negociada al conflicto colectivo.

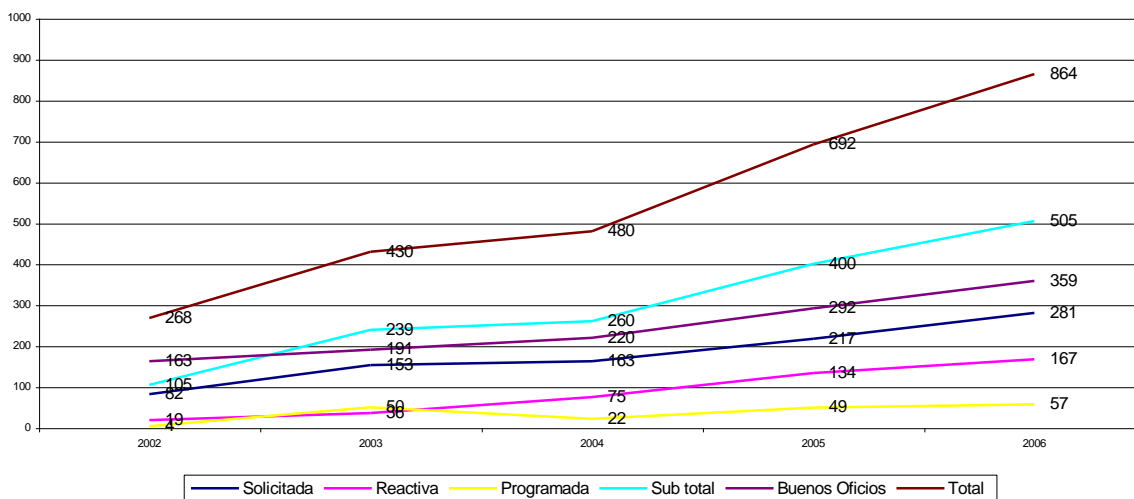
Los trabajadores involucrados en los Buenos Oficios fueron 39.411, experimentando un alza de un 62.52% respecto al año 2005. En este punto es válida también la explicación para la evolución de los trabajadores involucrados en mediación, ambos siempre dependerán de la composición de los sindicatos o grupos de trabajadores que participan en los respectivos procesos, pudiendo darse que en determinados años el promedio de trabajadores por sindicato o grupo sea más o menos numeroso lo que hace obviamente hacer variar el resultado final. Ello dependerá de los ciclos de negociados de grandes empresas que inciden de manera gravitante en las variables cuantitativas

Un dato que nos permite verificar la efectividad de este mecanismo alternativo de solución de conflictos, como un medio que facilita la comunicación y colaboración de los sujetos afectados por un conflicto

¹⁸ Los Buenos Oficios son una herramienta contenida en el Art. 374 bis del Código del Trabajo mediante la cual las partes involucradas en una negociación colectiva donde se ha resuelto una huelga buscan construir soluciones a los conflictos laborales de índole colectiva, que las afectan, auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

laboral colectivo - y que por primera vez se incorpora en este Balance - nos indica que en el año 2006, de los 94 casos de Buenos Oficios que concluyeron sin acuerdo, y que en consecuencia pudieron hacer efectiva la huelga, en 16 de ellos, a continuación se dio inicio a un proceso de mediación, solicitado por las partes u ofrecido por la Dirección del Trabajo. Mediaciones que se llevaron a cabo en forma paralela a la huelga o bien, mientras se hacía uso de la prórroga de huelga prevista en el artículo 374 del Código del Trabajo, finalizando cada una de estas actuaciones en acuerdos que pusieron fin a la negociación colectiva, mediante la suscripción del instrumento colectivo correspondiente. Esto último representa una clara conexión entre ambos subproductos.

Evolución del número de actuaciones de mediación por tipo y por año



Subproducto: Instancias de Diálogo Social¹⁹

En el año 2006 el trabajo de los Consejos Regionales de Usuarios (CRU) se inició un poco más tardíamente, dado el cambio de jefaturas en varias regiones; sin embargo, no fue un obstáculo para el funcionamiento normal de todos los consejos puesto que llevaron a cabo el 93% de las actividades que habían sido acordadas al interior de los mismos.

Dichas actividades, en su conjunto, apuntan a fortalecer el diálogo social en un ámbito tripartito, fomentando, especialmente, el cumplimiento normativo vigente, la prevención de la infraccionalidad y el mejoramiento continuo de las relaciones laborales.

¹⁹ Espacios institucionales de diálogo ciudadano que con la participación de los actores laborales y productivos abordan y buscan soluciones a las problemáticas inherentes a las relaciones de trabajo promoviendo las condiciones que sustentan el trabajo decente.

Por lo señalado, durante el año 2006 los CRU realizaron un total de 151 actividades, de las cuales el 69.54% fueron dirigidas hacia la comunidad. Dentro de ese porcentaje, se puede señalar que el 53.33% correspondió a Capacitaciones donde asistieron 3.629 personas, de las cuales 2.223 eran hombres y 1.396 mujeres.

Otra actividad relevante de los CRU fue concordar la realización de fiscalizaciones a sectores definidos por trabajadores y empleadores que forman parte del Consejo. A partir de ello se realizaron 11 programas de fiscalización en las regiones cuarta, quinta, undécima y duodécima, a los sectores productivos de la Minería, Forestal, Comercio, Construcción, Servicios y Agricultura. Los resultados de esos programas fueron dados a conocer a los consejeros, dentro de lo cual cabe relevar que los trabajadores de las empresas fiscalizadas ascendieron a un total de 17.278, de los cuales 13.355 son varones y 3.923 son mujeres.

A partir, también, de la acción de los CRU de las regiones del Maule y Valparaíso (Provincia de Quillota) se constituyeron mesas tripartitas para el sector agrícola, a fin de trabajar de manera conjunta el Programa de Fiscalización Verano 2006-2007. En total se constituyeron 4 mesas en las provincias de Talca, Curicó, Cauquenes y Quillota.

Producto Estratégico 5: Defensoría de derechos fundamentales²⁰

Subproducto Defensoría de prácticas antisindicales:

Este subproducto sigue fortaleciéndose y se constituye en un aporte significativo para asentar el ejercicio efectivo del derecho de la libre asociatividad de los trabajadores. En el año 2006 se puede informar lo siguiente:

- La medición asociada a este producto tiene relación con la tutela del derecho de sindicalización, midiendo el resultado de las demandas judiciales efectuadas por el Servicio por Prácticas Antisindicales, donde el objetivo es poder medir el porcentaje de causas por prácticas antisindicales con resultado favorable del total de causas terminadas en el año. Durante el año 2006 se terminaron 103 causas, terminando 67 de ellas con resultado favorable, representando el 65%.
- El resultado de la medición refleja eficacia al momento de cumplir el compromiso, pero desde el punto de vista de la eficiencia, esta disminuyó en un 6 % con respecto al año anterior lo que se explica por el aumento de la demanda y de la dependencia de la medición de los criterios y tiempos de respuesta de los Tribunales de Justicia.

²⁰ Es un sistema que comprende la articulación de actuaciones, administrativas y jurisdiccionales, tendientes a proteger el ejercicio del conjunto de derechos fundamentales y especialmente los inherentes a la libertad sindical y el cumplimiento normativo en materia de derecho colectivo.

Producto Estratégico 6: Asistencia Técnica²¹

Durante el 2006 las distintas modalidades mediante las cuales se realizaron las actividades de capacitación a usuarios, fueron destinadas principalmente a los usuarios pertenecientes a los segmentos de la Micro y Pequeña Empresa, con un 20% del total de los usuarios capacitados; a los Jóvenes (Estudiantes y Conscriptos), con una representación del 34% del total y a los dirigentes sindicales con un 16% del total.

Los principales resultados de las distintas actividades de capacitación efectuadas en el año se resumen a continuación:

Segmento	Nº Usuarios/s capacitados en el segmento		Tasa Variación Anual (%)	% del segmento sobre total de usuarios/as	
	2005	2006		2005	2006
Jóvenes	19.708	20.538	4%	41%	35%
Dirigentes	6.195	9.003	45%	13%	16%
Trabajadores Organizados	5.154	6.957	35%	11%	12%
Trabajadores No Organizados	4.342	6.153	42%	9%	11%
Micro y pequeños empleadores	7.874	11.638	48%	17%	20%
Sustitución de Multas Total ²²	3.240	5.135	58%	7%	9%
Sustitución Multas parcial	-	338	100%	-	1%
Otros	4.262	3.789	- 11%	9%	7%
Total	47.535	58.078	22		

El número total de usuarios capacitados aumentó de 43.273 en el año 2005 a 54.289 en el año 2006, lo cual representa un incremento del 22%.

El crecimiento en el número total de usuarios capacitados se debió, principalmente, a que la cantidad correspondiente al segmento Micro y Pequeños Empleadores (MYPE) creció en un 48 % respecto al año 2005, aumentando de 7.874 a 11.638 usuarios capacitados, de igual forma experimentaron crecimientos sustantivos los segmentos de dirigentes sindicales, trabajadores organizados y trabajadores no organizados cuyo aumento fue de 9.496 a 13.110 cuyo incremento representa un 41%

Por lo señalado, la Dirección del Trabajo considera un avance sustantivo el crecimiento del 58% en el número de usuarios capacitados a través del Programa de sustitución de multas por capacitación, dirigido por Ley a los empleadores que tienen 9 o menos trabajadores.

A mediados del año 2006 se implementó un programa de rebaja parcial de multas por capacitación dirigido a empleadores con 10 y 25 trabajadores, como resultado del cual se capacitaron 338 empleadores

²¹ Es el servicio que presta la Institución difundiendo y capacitando sobre la normativa laboral y previsional a objeto de aportar a un sistema de relaciones laborales de equilibrio, diálogo y negociación.

²² Los usuarios capacitados a través de programas de sustitución de multas por capacitación (empleadores que tienen 9 o menos trabajadores) y sustitución parcial (empleadores que tienen entre 10 y 25 trabajadores) están considerados en el segmento Micro y Pequeños Empleadores

pertenecientes a la pequeña empresa. Esta modalidad innovadora implica ampliar un beneficio que suponen premiar a aquellos empleadores que reconocen que las faltas que cometen surgen del desconocimiento de las normas legales y supone una apuesta por lograr un efectivo cambio conductual, orientados al cabal cumplimiento de la legislación social en materia laboral

Un compromiso de la Dirección del Trabajo importante en esta materia, es aquel que implica la inclusión permanente de un porcentaje relevante de mujeres como destinatarias de las actividades de capacitación.

El año 2006, como una forma de avanzar en la profundización de la temática de género, se incluyó un indicador sobre el porcentaje de los/as usuarios/as asistentes a las capacitaciones dictadas por la Dirección del Trabajo, y se les impartieron materias relativas a Protección a la maternidad, Fuero Maternal, Acoso Sexual y Discriminación Laboral.

● **Cumplimiento de Compromisos Institucionales**

- **Informe de Programación Gubernamental**

Para el año 2006 la Dirección del Trabajo suscribió cuatro (4) compromisos representativo de las prioridades de cada una de las áreas operativas de trabajo.

Estos compromisos se vinculan a productos estratégicos y responden a la necesidad de mejorar la entrega de éstos a fin de elevar los niveles de cumplimiento de la normativa laboral

Los compromisos son los siguientes:

- Vinculado al área Inspectiva:

30% de cumplimiento en empresas altamente infractoras que son refiscalizadas

La refiscalizaciones corresponden a fiscalizaciones de oficios que se realizan a empresas que han sido sancionadas durante el período, con el objeto de constatar si hay modificación en su conducta infractora. Durante el año 2006 de un total de 1.204 empresas refiscalizadas, el 79.5% (957) se encontraba cumpliendo la normativa, por lo que en el proceso de refiscalización no resultó sancionada. Este importante sobrecumplimiento por sobre la meta comprometida, refleja la efectividad de las medidas y acciones disuasivas de los procesos de fiscalización.

El resultado refleja que el infractor logró corregir la infracción, aprender acerca de la inconveniencia de no cumplir con la normativa laboral ahorrando un costo innecesario y con el consecuente beneficio social para los trabajadores afectados como para la empresa en términos de contar con estándares de competencia internacionalmente aceptados.

- Vinculado al área Jurídica

65% de procesos de conciliación con resultado de acuerdo del total de procesos de conciliación celebrados.

Al 31 de Diciembre 2006, los procesos de conciliación celebrados y terminados fueron un total de 85.510 de los cuales 72.956 han presentado resultado de acuerdo, por lo que se cumple la meta con 82%.

Al 31 de Diciembre la meta obtenida fue de 82% , este mejor resultado se vincula a la puesta en uso de la plataforma informática del Proceso de Conciliación, lo que facilitó su ejecución y obtención de buenos resultados.

- Vinculado al área de asistencia técnica de relaciones laborales

70% de empleadores de la micro y pequeña empresa capacitados del total de empleadores capacitados.

Al 31 de diciembre la Dirección del Trabajo capacitó a 13.767 empleadores, de los cuales 11.629 pertenecen a la micro y pequeña empresa, superando así con creces la meta comprometida, alcanzando un 84%, 14 puntos por sobre lo comprometido.

El número de usuarios capacitados pertenecientes al segmento MYPE creció en un 48 % respecto al año 2005, de ser el 17% del total de usuarios el año 2005 pasó a ser el 20% del total de usuarios capacitados el 2006. Lográndose, por tanto, focalizar las capacitaciones en segmentos de usuarios, como los Micro y Pequeños empleadores, que no se encontraban suficientemente representados el año 2005 y que, debido a las características de los mismos, son prioritarios para la labor de la Dirección del Trabajo.

- Vinculado al área de Estudios

Realización de estudio "Acoso Moral en el Trabajo", que incluye dimensión de género.

La Dirección del Trabajo, por medio de la División de Estudios, concretó lo comprometido, puesto que el día 7 de diciembre 2006, se realizó un taller de Difusión del Estudio "Acoso Moral en el Trabajo en Chile" de la investigadora Nora Gray, el que contó con la participación de empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales. Dicho estudio entregó una síntesis de los aspectos teóricos más actuales en materia de acoso moral, señalando el inventario/listado de los hechos más característicos que tipifican la conducta de acoso moral laboral.

Entregó además una pauta para guiar el procedimiento de investigación que debiera desarrollar el fiscalizador frente a una denuncia por esta materia y sugiere medidas a ser aplicadas por la Dirección del Trabajo, por las empresas y por las organizaciones sindicales en la prevención del acoso moral laboral, acompañada de un instrumento que puede ser utilizados para auto chequeo, respecto a la existencia de esta conducta en el trabajo, lo que implica un avance cualitativo en la en la tipificación y conceptualización del acoso moral en el trabajo.

- **Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones²³ Evaluadas²⁴**

PROGRAMA: Mediación y Conciliación

PRODUCTO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA: Sistema de prevención y resolución administrativa no judicial de conflictos.

SUBPRODUCTOS: Conciliación, Mediación y Buenos Oficios.

Nº COMPROMISOS PROGRAMA :19. VIGENTES al 2006: 4 (1 con fecha vencimiento Dic.2007).

Se ha estimado destacar los siguientes compromisos:

- Implementar el Plan de Mejoramiento del Sistema Informático y elaborar Informe de Avance que contenga una caracterización y cuantificación preliminar de la demanda potencial y objetivo por el servicio de conciliación.
- A partir de Mayo 2006 comenzó funcionamiento de la Plataforma DT Plus. En materia de Conciliación, incorpora nuevos campos para registro de la recepción del Reclamo, mejorando sustancialmente la información de los usuarios. Utilizando la Tecnología Cubos OLAP, la División Jurídica emitió informe que da cuenta de la caracterización y cuantificación de la demanda por Conciliación Enero – Diciembre 2006.
- Identificar los costos administrativos y por componente de las partidas presupuestarias que serán desagregadas a niveles compatibles , con la Configuración 2005 del SIGFE (mediante la utilización de los catálogos de Áreas Transaccionales, Unidades Demandantes y el de Productos).

Al momento de configurar y poblar el SIGFE (2005), se definieron catálogos de reagrupación o de complemento sólo referidos a áreas transaccionales y unidades demandantes. Durante el 2006, se ejecutó programa de trabajo elaborado por el Departamento de Administración y Gestión Financiera, aprobándose en Noviembre de 2006 la configuración de la base SIGFE 2007 que incluye el Catálogo de Productos Estratégicos. Así todas las Unidades Demandantes distribuyeron por productos su presupuesto 2007; por lo que a partir de la información registrada durante el año 2007 se podrá contar con la información de costos asociados a los productos estratégicos, bajo las características del catálogo acordado con el equipo SIGFE.

²³Instituciones que han sido objeto de una Evaluación Comprehensiva del Gasto.

²⁴Los programas a los que se hace mención en este punto corresponden a aquellos evaluados en el marco del Programa de Evaluación que dirige la Dirección de Presupuestos.

- **Avances en Materias de Gestión Interna**

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

Sistema: Planificación y Control de Gestión (SPCG)

Durante el año 2006, el Sistema de Planificación y Control de Gestión realizó con éxito el trabajo tendiente a enfrentar las auditorias de certificación bajo Norma ISO 9001-2000, lo que significó obtener dicha importante acreditación, que da cuenta de los estándares de calidad bajo los cuales se desarrollan los diferentes procedimientos de este Sistema.

Esta certificación, significó la revisión, actualización y generación de nuevas versiones de cada uno de los procedimientos del Sistema, así como del Manual de la Calidad de acuerdo a los criterios establecidos en la Norma.

En ese marco, se procedió a definir una nueva Política Institucional de Calidad, que permitiera permear al conjunto de la Dirección del Trabajo, de los principios orientadores la Gestión de Calidad y no exclusivamente a los sistemas PMG.

El conjunto de estas acciones permitieron que, a través de la certificación del SPCG bajo Norma ISO 9001-2000, alcanzar uno de los requisitos clave para su validación.

En materia de gestión institucional, junto con el cumplimiento del conjunto de indicadores comprometidos por medio de la Ley de Presupuesto, se consolidó el sistema de control de gestión implementado por la Institución, así como el uso de las distintas herramientas tecnológicas que permiten observar, dar seguimiento y tomar decisiones de manera oportuna cuando se detectan problemas en el devenir de la gestión del Servicio. Con estos instrumentos se realiza un seguimiento a los principales indicadores, y que de acuerdo a metas establecidas, apuntan a alcanzar eficiencia en la utilización de los recursos y eficacia en la entrega de los productos.

Sistema: Auditoría Interna

El Sistema de Auditoría Interna se encuentra en las etapas del Programa Marco Avanzado que contempló el proceso de Certificación bajo la Norma ISO 9001-2000 para el año 2006. Actividad que implicó evidenciar el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Calidad velando por el mejoramiento continuo y la satisfacción de nuestros clientes, gestión que concluyó exitosamente con la certificación del sistema en el mes noviembre y la validación de todas las etapas de nuestro PMG en diciembre.

El Plan de Trabajo desarrollado en el curso del año 2006 consideró los objetivos Institucionales, Ministeriales y Gubernamentales, a ellos se agregaron otros requerimientos realizados por cualquiera de los estamentos ya señalados, basándose en el diagnóstico de riesgo institucional, realizado para la confección del Plan Anual 2006 y Plan Trianual 2006-2008. La ejecución de las auditorias fueron programadas hasta el mes de noviembre, abocándose durante el mes de diciembre a la evaluación de la veracidad de la información de los medios de verificación definidos en cada sistema del PMG.

Cabe destacar que en planificación para el año 2006 se consideraron dos auditorias (una de ellas de cobertura nacional) como continuación de las iniciadas en el año 2005 y que apuntaron a velar por la probidad administrativa. Se programaron, a diferencia de otros años, auditorias de cobertura regional ejecutándose 8 auditorias en las que se visitaron 41 unidades operativas, no como en años anteriores en que una auditoria consideraba una unidad. Esto permitió una visión integral de las diferentes realidades de una misma región y aumentar la presencia de esta oficina en terreno, lo que se tradujo en un aumento considerable en la cobertura de oficinas visitadas en relación al año anterior. Además, para este año se incorporó por primera vez la confección de un Plan de Seguimiento de las auditorias del año anterior, que se ejecutó mediante visitas en terreno para verificar la implementación de las recomendaciones derivadas de las auditorias.

Como parte de las etapas del PMG se procedió a confeccionar la Matriz de Riesgo Institucional, el Plan Anual de Auditoria, el Plan Trianual y el Plan de Seguimiento para el año 2007. En estos procesos de elaboración se destacó la activa participación y compromiso de los niveles tanto nacional como regional de la Institución, y la aplicación del modelamiento de riesgos a la selección de auditorias de seguimiento.

Sistema: Gestión Territorial

Este sistema permitió a las 13 Direcciones Regionales del Trabajo, diseñar y ejecutar el Programa de Trabajo con diversos Servicios Públicos, comprometido en etapa anterior, cuyos resultado permitió un mayor conocimiento de la realidad regional de los servicios públicos con los cuales se coordinaron y ejecutaron actividades de Capacitación y fiscalización, permitiendo a su vez una optimización de recursos humanos y financieros. Es sistema fue validado el 2006 en sus etapas I, II y III en un 100%.

Para el presente año se espera cumplir requisitos establecidos en etapa IV, cuestión que implica desarrollar un proceso de evaluación de lo ejecutado hasta ahora y un proceso de análisis de información relevante para una mejor comprensión de situaciones a la que concurren la Dirección del Trabajo y otros servicios públicos. Estas actividades son recogidas en un Programa de Trabajo, el que además fue entregado a las 13 Intendencias regionales antes del 31 de enero del 2007 para su conocimiento y tratamiento en reuniones con Directores Regionales de Servicios.

Sistema: Higiene y Seguridad

La Superintendencia de Seguridad Social validó sin observaciones el Sistema de Higiene y Seguridad 2006 del Servicio, el que estaba comprometido hasta la etapa IV.

Cabe señalar como avance el aumento del presupuesto 2007 para la ejecución de proyectos de aseguramiento y normalización de condiciones de trabajo, en 22 veces con respecto al año 2006, situación que permitió desarrollar proyectos que beneficiaron al 97% de oficinas del Servicio. Asimismo, la ampliación de la gestión de Comités Paritarios locales hacia el resto de las oficinas de la VIII región, con creación de los Comités Paritarios Costa y Cordillera.

Entre los logros destacan:

- Disminución de las enfermedades profesionales del total de ingresos en la mutual de seguridad, de un 28% el año 2003, a un 10% el año 2006.
- Disminución de la tasa de accidentabilidad de un 3.81% el año 2005 a un 2.88% el año 2006.

Entre los desafíos relevantes, teniendo en cuenta el ingreso del Sistema a la etapa V, se considera la definición de la estrategia de abordaje para la pre certificación ISO 9001:2000, considerando que el Servicio dispone el funcionamiento de 26 Comités Paritarios, la descentralización de la gestión de asesoría a los Comités Paritarios a través de la coordinación entre el equipo regional y la agencia local de la mutual de seguridad, en cada región.

Sistema: Capacitación

La Dirección del Trabajo para el año 2006, debió comprometer la Etapa V de dicho PMG, que consistía en la preparación del Sistema para la certificación bajo Norma ISO, el que se cumplió satisfactoriamente. Esto significó que paralelamente con el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan año 2006 se debió ejecutar una serie de acciones tendientes a normalizar el PMG bajo norma ISO, confeccionar manuales y realizar al menos 2 auditorías de calidad. El organismo validador del PMG de Capacitación es la Dirección Nacional de Servicio Civil.

El presente año 2007 tiene para el Sistema de Capacitación como principal desafío satisfacer la etapa VI comprometida. A saber, obtener la certificación bajo Norma ISO. Lo anterior, permitió incorporar a este Sistema en el Manual de Calidad de la Institución, además de la elaboración de procedimientos propios de la capacitación lo cual implica –entre otras tareas- cumplir con los compromisos de:

- a) Reformular la encuesta de satisfacción de los participantes.
- b) Confeccionar un “Libro de Clases” que sirva para que el relator lleve el control de la asistencia, registre los contenidos tratados y evalúe los aspectos críticos de la capacitación.
- c) Contar con listado de proveedores internos y externos de capacitación y su evaluación en cuanto a su comportamiento.
- d) Calendarizar las actividades de capacitación a lo largo del año de manera que su ejecución sea homogénea en los diferentes meses del año

Sistema: Evaluación de Desempeño

El Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), el año 2006 cumplió al 100% de la Etapa V, esto es, Pre-Certificación bajo Norma ISO 9001:2000, lo cual fue desarrollado en los plazos como en las formas estipuladas por la normativa vigente y, por las exigencias complementarias que estableciera la Dirección Nacional del Servicio Civil; además, se implementó la Capacitación SED, a los pre-calificadores, lo que fue desarrollado bajo la modalidad e-learning, lo que permitió, ampliar la cobertura de la capacitación y superar dificultades en el proceso.

Como dificultades se puede mencionar la no suficiente claridad respecto de la importancia de este proceso, por parte de jefaturas, lo cual se aprecia en la falta del cumplimiento estricto de las etapas del proceso SED, en cuanto a plazos y contenidos.

Para el año 2007, el Sistema de Evaluación del Desempeño tiene un gran desafío, el cual es cumplir con la etapa N° VI del Programa de Mejoramiento de la Gestión, esto es, Certificación bajo la Norma ISO 9001:2000, a los procesos asociados al desarrollo del SED.

Sistema: OIRS

El Servicio se encuentra en etapa 6.2, lo que implica que cuenta con un Modelo Integrado de Atención de las Solicitudes Ciudadanas. Este Modelo integra las Oficinas de Informaciones, Reclamos y Sugerencias (OIRS) en cada una de las Inspecciones del Trabajo, Centros de Conciliación y Mediación y Direcciones Regionales del Trabajo en todo el país; así como el Buzón Contáctenos que hace las veces de una OIRS Virtual, radicada en la página web de la Institución y también las Oficinas de Partes que reciben documentalmente solicitudes ciudadanas.

Como resultado de la implantación de ese modelo, se puede señalar que en el año 2006 se recibieron 4.522 solicitudes ciudadanas, de las cuales 3.987 (88.17%) se respondieron dentro de plazo.

El despliegue de este modelo ha implicado asegurar el cumplimiento del Manual de Procedimientos definido el año 2005, así como capacitar a la totalidad de los funcionarios que atienden estas dependencias, que suman 168 en todo el país, en cinco eventos de dos días de duración cada uno de ellos (realizados en las ciudades de Santiago, Antofagasta, Concepción, Valparaíso y Puerto Montt)

Asimismo se aplicó un Plan de Difusión tanto interno como externo, tanto para relevar las funciones de las OIRS, su conocimiento y para apoyar su funcionamiento.

En el contexto de este PMG, la Superioridad del Servicio dispuso que un Equipo de Trabajo elaborara una Propuesta de Trabajo que profundizara el Modelo, con la incorporación de nuevos espacios, como la página web, el Centro de Atención Laboral (que atiende el Fono Consulta Laboral y las consultas virtuales) y las Unidades de Atención de Público existentes en las Inspecciones del Trabajo del país.

Esta propuesta también pretende avanzar en el desarrollo de estrategias que mejoren la calidad, oportunidad y pertinencia de la primera línea de atención de público, desarrollando protocolos de atención específicos para grupos específicos (discapacitados, tercera edad, mujeres embarazadas, etc.) y situaciones especiales. Además pretende definir la dependencia funcional de los espacios de atención de usuarios y asociarla a alguna de las líneas operativas existentes en la Institución, con el doble propósito de ordenar el trabajo y también para relevar la importancia de esta área para el conjunto del Servicio.

Lo anterior se complementa con la firme decisión de contar con una política institucional en materias de atención de público, así como contar con compromisos claros y exigibles en esa materia.

Sistema: Compras y Contrataciones del Sector Público

El Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público (Chilecompras) año 2006 fue validado en su totalidad. Se destacan los siguientes logros en la ejecución de este PMG:

- Establecimiento e implementación de un mecanismo de seguimiento y control, a nivel nacional, del comportamiento de los indicadores de la Gestión de Compras.
- Formalización, difusión, implementación y control del Manual de Compras y Contrataciones del Servicio.
- Exitosa finalización de los siguientes Proyectos de mejoramiento de la Gestión de Compras: Incorporación de las DRT a Chilecompras como unidades de compra independientes, Modernización de los procedimientos de compra y contratación de la DT, Manejo de Inventarios de Existencia en el nivel central, Implementación de un proceso de formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Compras para el período 2006.

El principal desafío año 2007 es mantener el desarrollo alcanzado y lograr la precertificación bajo Norma ISO 9001:2000 de este PMG.

Sistema: Financiero Contable

El Sistema Financiero Contable 2006 se encuentra validado en las etapas 2, 3 y 4 del PMG 2006, de acuerdo a la carta N° 77 de la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

En el año 2006 se destacan los siguientes logros:

- Primer año de utilización plena (100%) y exitosa del Sistema SIGFE.
- Durante los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre 2006, los informes mensuales financiero-contables fueron entregados con una antelación de 2 días al plazo máximo establecido.
- El constante seguimiento y control del comportamiento presupuestario, facilitó una ejecución presupuestaria igual al 97% y la inexistencia de deuda flotante para el año 2007.

Para el año 2007 se comienza a implementar la presupuestación y ejecución institucional por productos.

Sistema: Enfoque de Género

Durante el 2006 el sistema de género logro avances importantes en la consolidación de la transversalización del enfoque de Género en la Dirección del Trabajo.

Desde diferentes ámbitos de intervención interna y externa del servicio, se realizaron una serie de actividades, cuyos resultados implican avance, pero también genera nuevos desafíos en la medida que es necesario dar una continuidad y fortalecer lo logrado.

Las actividades realizadas y que posibilitaron la validación del sistema en un 100% podemos señalar las siguientes:

- En el ámbito de provisión de productos, la Dirección del Trabajo paso de tener 9 productos estratégicos hasta el año 2006, a 6 productos estratégicos a contar del año 2007, los cuales son: Dictámenes, Estudios laborales, Fiscalización, Sistemas de prevención y resolución administrativa no judicial de conflictos, Defensa de derechos fundamentales y Asistencia técnica laboral. Sin embargo, se mantiene la relevancia que se otorga al enfoque género, lo cual queda demostrado en que 19 de los 24 indicadores vinculados a los productos estratégicos y comprometidos presupuestariamente con DIPRES, se desagregan por género, lo que permite contar con información para su análisis y posterior difusión.
- En el ámbito de gestión interna se ha logrado que los planes de trabajo de las Direcciones Regionales se orienten con un criterio de género, lo que se ha traducido en actividades tales como capacitación a mujeres temporeras, mesas sectoriales de trabajo, actividades de difusión, etc.
- Se han constituido tres mesas sectoriales, a decir, una de salmonicultura, trabajo de temporada y comercio; donde el enfoque de género es muy relevante, básicamente por las temáticas que se abordan en las mismas (protección a la maternidad, salas cunas, ciudadanía laboral, no discriminación, buenas prácticas laborales, etc.
- Por otra parte, la planificación institucional del Servicio incorpora el enfoque de género al considerar entre sus indicadores el proceso de fiscalización y capacitación, principalmente.

El Servicio tiene como principal desafío para el año 2007, instalar un Equipo Directivo de Género que aborde este enfoque como una variable más para el desarrollo y la entrega de sus productos, lo que permitirá integrar desde todos los ámbitos de acción un apuesta global en este tema.

- **Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo**

El Convenio suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo establece una asignación de estímulo al desempeño bajo la modalidad colectiva. Para el año 2006 se definieron 26 Equipos de Trabajo, 13 del nivel central y 13 del nivel regional, con un total de 94 metas de gestión comprometidas, alcanzando un 100% de cumplimiento global.

Este mecanismo de incentivo ha sido coadyuvante en el proceso de transformación de la cultura organizacional, que permite compatibilizar las expectativas de los funcionarios con las prioridades institucionales. Este avance se encuentra expresado en elementos centrales tales como el fortalecimiento del trabajo en equipo y la generación de conductas proactivas tanto para el desarrollo de las actividades asociadas a los compromisos grupales como en lo concerniente a la aplicación de medidas preventivas y correctivas frente a situaciones de riesgo de las metas de gestión comprometidas. Este avance es trascendente si consideramos que los procesos de transformación cultural son lentos dada su propia naturaleza y, aunque no está concluido, es posible aseverar que se ha operado un cambio cualitativo que permitió alcanzar los objetivos trazados para el período y trabajar prospectivamente para el período siguiente.

- Cumplimiento de otros Incentivos Remuneracionales

El Convenio suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección del Trabajo en virtud de la Ley 19.994, establece una asignación de estímulo y desempeño asociado a metas en Modalidad Institucional. Para el año 2006 se establecieron 10 metas relacionadas a las áreas operativas, las cuales mostraron el siguiente desempeño:

Cumplimiento Ley N° 19.994 Año 2006						
Área Operativa	Nombre Indicador	Meta 2006	Resultado 2006	Nivel de Cumplimiento efectivo	Cumple Si/No	Notas
Relaciones Laborales	Porcentaje de mujeres capacitadas del total de usuarios capacitados	35%	44%	126%	Si	
Relaciones Laborales	Porcentaje de empleadores citados y capacitados según el artículo 477, dentro del plazo de dos meses de efectuada la notificación de la aceptación de su solicitud de sustitución de multa por capacitación	65%	88%	135%	Si	
Relaciones Laborales	Promedio de días transcurridos entre el depósito del expediente de constitución y reforma de organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios y la notificación de las observaciones efectuadas.	90 días	56,52 días	133%	Si	
Jurídica	Porcentaje de primeras audiencias del total de reclamos recepcionados en el periodo	88%	92%	105%	Si	
Jurídica	Porcentaje de primeras audiencias con resultado de acuerdo respecto al total de primeras audiencias	10%	82%	820%	Si	25
Jurídica	Porcentaje de primeras audiencias con resultado de acuerdo respecto al total de procesos de conciliación (tratados y terminados)	22%	52%	236%	Si	2
Inspectiva	Tiempo promedio de duración de todas fiscalizaciones de terreno (incluye certificados de inicio y término)	50 días	14,87 días	170%	Si	
Inspectiva	Porcentaje de fiscalizaciones de terreno terminadas en menos de 90 días	90%	98,71%	110%	Si	
Inspectiva	Tiempo promedio de demora en la entrega de certificados de estado de pago	5 días	1,94 días	161%	Si	
Inspectiva	Porcentaje de fiscalizaciones de oficio por programa del total de fiscalizaciones de terreno	17%	36%	212%	Si	

Nivel de Cumplimiento Global Efectivo de la Metas 2006

220,8 %

Todos los Centros de Responsabilidad definidos alcanzaron las Metas Comprometidos en el Convenio 2006, siendo los niveles de cumplimiento efectivo del orden del 220,8%, lo que significa un sobrecumplimiento de un 120,8% en relación a lo proyectado. Esta situación se explica por la mejor

1 y 2 Ambos indicadores reflejan un alto sobrecumplimiento, esto obedece a que cuando se fijaron las metas para el año 2006, no existían mediciones anteriores que permitieran proyectar con mayor certeza su cuantificación. Además, durante el año se enfatizó a los conciliadores la realización de los procesos de conciliación en una audiencia y se puso en marcha y uso la plataforma Asistente del Conciliador (plataforma informática).

asignación de los recursos, la mejora de procedimientos y en la implementación de plataformas informáticas, lo que ha permitido mejorar los niveles de eficiencia de la labor operativa, generando disminuciones considerables en los tiempos de demora y aumento de coberturas respecto de nuestros productos y servicios de la Institución .

- Otras Materias de Gestión

En el área de Relaciones Laborales, y en lo que respecta a la Atención de Usuarios, cabe señalar que en todas las oficinas operativas permanentes de la Dirección del Trabajo (con excepción de las muy pequeñas) existe una Unidad de Relaciones Laborales que atiende de manera preferente las consultas de los usuarios sobre materias de derecho colectivo.

La siguiente tabla muestra el número de consultas efectuadas y el número de usuarios atendidos el 2006:

Año	Nº de consultas efectuadas	Nº de usuarios atendidos		Total
		Hombres	Mujeres	
2005	158.470	94.957	35.757	130.714
2006	135.241	89.623	34.308	123.931

Los usuarios que acuden en mayor proporción a dichas unidades son dirigentes sindicales; el año 2005 el 76% de las consultas fueron efectuadas por representantes de organizaciones sindicales los cuales correspondían al 77% de los usuarios atendidos, el año 2006 se experimenta una leve baja en la representatividad de ese segmento de usuarios puesto que el 74% de las consultas y de los usuarios fueron dirigentes sindicales.

La Atención a Público en general, que comprende todas aquellas acciones para absolver consultas laborales y previsionales de trabajadores, empleadores y público en general que se desarrolla en las 81 Inspecciones del Trabajo existentes del país.

Esta labor de atención a público es desarrollada por personal especialmente dedicado a estas tareas, que alcanza un promedio de 174 fiscalizadores/as, y se concentra en las Unidades de Atención a Público, que son, además, las responsables de recepcionar los reclamos y denuncias de trabajadores, cumplir las funciones de Ministros de Fe en las actuaciones que la ley señala para estos efectos (Ratificación de finiquitos, tomar declaraciones juradas, ratificar renunciaciones voluntarias, certificar situaciones, levantar constancias, etc.)

En el año 2006 se verificaron 499.222 atenciones, que significa un decrecimiento de 30% en comparación con el año 2005 (que llegaron a 708.513), no obstante, si lo comparamos con el año 2004, hay un incremento de 19%, puesto que el año 2005 fue anómalo en ese sentido.

El tiempo promedio en la demora para la atención registra un constante decrecimiento, que para el período 2006 en comparación al 2005 es de un 24.7%, puesto que el promedio de minutos bajo de 15.3 el año

2005 a 11.5 el año 2006. Si la comparación es con el año 2004, esta reducción en los tiempos de espera de los usuarios llega a 51.1%.

Años	2004			2005			2006		
	Atenciones	Tiempo Total	Promedio Cada Atención	Atenciones	Tiempo Total	Promedio Cada Atención	Atenciones	Tiempo Total	Promedio Cada Atención
Tarapacá	21.950	237.742	10,8	29.492	170.577	5,8	24.301	79.957	3,3
Antofagasta	22.570	1.043.202	46,2	29.613	326.254	11,0	14.049	159.202	11,3
Atacama	12.550	116.847	9,3	15.790	128.953	8,2	9.951	88.500	8,9
Coquimbo	17.906	356.905	19,9	23.506	211.580	9,0	22.200	110.938	5,0
Valparaíso	38.893	891.747	22,9	50.058	1.211.014	24,2	40.125	395.475	9,9
O'Higgins	16.255	179.853	11,1	51.353	385.847	7,5	23.528	61.435	2,6
Maule	24.591	285.251	11,6	46.802	420.788	9,0	25.264	326.015	12,9
Bio Bio	44.104	579.898	13,1	68.427	858.786	12,6	63.085	670.808	10,6
La Araucanía	18.618	204.572	11,0	26.677	253.766	9,5	23.278	109.314	4,7
Los Lagos	33.197	587.894	17,7	71.731	938.873	13,1	42.734	295.153	6,9
Aysén	4.838	42.125	8,7	6.233	50.655	8,1	3.898	24.652	6,3
Magallanes	6.838	63.913	9,3	11.601	88.513	7,6	9.398	65.642	7,0
Santiago	156.651	5.282.173	33,7	277.230	5.795.984	20,9	197.411	3.365.333	17,0
País	418.961	9.872.122	23,6	708.513	10.841.590	15,3	499.222	5.752.424	11,5

4. Desafíos 2007

- Desafíos derivados de las prioridades gubernamentales Ministeriales y de la Dirección del Trabajo

1. Impulsar decisivamente la Modernización de las Relaciones laborales, a través del apoyo a la Escuela Sindical. Ello a través del desarrollo de capacitación orientada a los dirigentes sindicales quienes serán el 12% de los usuarios capacitados y la elaboración de módulos de capacitación específicos para dirigentes y prestación de este servicio a diferentes escuelas sindicales.
2. Fortalecer la Negociación Colectiva, a través de elevar el conocimiento de los trabajadores líderes y Dirigentes Sindicales en materias de negociación colectiva, promoviendo el acuerdo en las mediaciones (en al menos el 65% de ellas) y profundizando el conocimiento sobre los procesos efectuados en el sector Comercio y Servicios.
3. Apoyar la Sindicalización Eficaz, a través de la determinación de la factibilidad de instalar un modelo de fiscalía de Defensa de los Derechos Fundamentales para todas las regiones del país, en base al desarrollado en la Región Metropolitana, así como definiendo Indicador que permita medir la capacidad de respuesta en materia de demora en la atención de denuncias por prácticas antisindicales.
4. Priorizar el fortalecimiento de las PYMES. Para ello se sistematizarán los datos obtenidos por diversos instrumentos desarrollados por la División de Estudios para el conocimiento de los actores involucrados (trabajadores y empleadores). Asimismo, el 82% de los empleadores capacitados por la Institución serán de la PYME.
5. Aplicación de la Ley de Subcontratación (Ley 20.123): Se efectuará seguimiento de los diversos aspectos de la Ley, verificando su cumplimiento. Asimismo se garantizará la entrega de los certificados en un plazo inferior a 8 días, así como se estudiarán las mejoras prácticas de la subcontratación.
6. Asegurar la protección de derechos en un Mercado laboral dinámico priorizando la adecuada fiscalización de las jornadas de trabajo (adaptabilidad), jornadas excepcionales, jornadas extraordinarias, jornadas parciales y jornadas continuas.
7. Asegurar la protección de derechos en un Mercado laboral dinámico con énfasis en la fiscalización de materias referidas a género, logrando que el 10% de las fiscalizaciones programadas las incluya. Ello incluye fiscalizar los derecho a sala cuna, derecho de amamantamiento, pre y post natal, etc.
8. Asegurar la protección de derechos en un Mercado laboral dinámico con énfasis en la investigación y definición, así como su validación de un instrumento que permita la constatación del maltrato laboral y psicoterror (mobbing).
9. Implementar las nuevas instituciones laborales y previsionales, en especial lo relativo a Vulneración e Derechos Fundamentales, Reclamaciones de resoluciones administrativas y Proceso Monitorio, que implica emitir Resoluciones, Ordenes de Servicio y Circulares pertinentes, así como contar con los sistemas de información necesarios.
10. Instalar el diálogo, la concertación y el acuerdo social como principio y herramienta que garantice el logro de los objetivos propuestos. A tal fin, la Dirección del Trabajo realizará una evaluación de las mesas transversales y regionales, para fortalecer su funcionamiento y mejorar sus resultados.

5. Anexos

- Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006
- Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera
- Anexo 3: Indicadores de Desempeño presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006
- Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño
- Anexo 5: Programación Gubernamental
- Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas
- Anexo 7: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006
- Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos
- Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo
- Anexo 10: Apoyo Informático para la entrada en vigencia de la Ley nº 20.123

• Anexo 1: Comportamiento Presupuestario Año 2006

Cuadro 4 Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ²⁶ (M\$)	Presupuesto Final ²⁷ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ²⁸ (M\$)	Notas
			INGRESOS	25.355.677	28.943.660	29.131.944	-188.284	
5			Transferencias Corrientes	0	20.592	0	20.592	1
7			Ingresos de Operación	299.157	433.340	529.992	-96.652	
	02		Venta de Servicios	299.157	433.340	529.992	-96652	2
8			Otros Ingresos	18.105	650.504	762.728	-112.224	
	01		Recuperación y Reembolsos por Lic. Méd.					
		002	Recuperación Artículo 12 Ley N° 18.196	0	632.399	719.985	-87.586	3
	09		Otros					
		999	Otros	18.105	18.105	42.743	-24.638	4
9			Aporte Fiscal	24.987.108	27.562.920	27.562.920	0	
	01		Libre					
		001	Para Remuneraciones	20.839.174	23.385.436	23.385.436	0	5
		002	Para Restos	4.147.934	4.177.484	4.177.484	0	6
10			Venta de Activos	3.307	12.426	12.426	0	
	99		Otros Activos no Financieros	3.307	12.426	12.426	0	7
15			Saldo Inicial de Caja	48.000	263.878	263.878	0	8
			GASTOS	25.355.677	28.943.660	29.131.944	-188.284	
21			Gastos en Personal	20.839.174	24.092.883	23.889.454	203.429	
	01		Personal de Planta	10.468.214	13.682.022	13.594.579	87.443	9
	02		Personal a Contrata	10.003.025	10.060.338	9.986.614	73.724	10
	03		Otras Remuneraciones	345.300	323.192	280.930	42.262	11
	04		Otros Gastos en Personal	22.635	27.331	27.331	0	
22			Bienes y Servicios de Consumo	4.154.663	4.240.091	4.110.901	129.190	
	01		Alimentos y Bebidas	16.600	13.957	13.957	0	
	02		Textiles, Vestuario y Calzado	121.800	59.364	57.760	1.604	12
	03		Combustibles y Lubricantes	106.150	180.504	177.291	3.213	13
	04		Materiales de Uso o Consumo	271.660	239.971	226.949	13.022	14
	05		Servicios Básicos	900.006	832.324	827.415	4.909	15
	06		Mantenimiento y Reparaciones	353.092	420.089	405.033	15.056	16
	07		Publicidad y Difusión	64.186	52.186	50.714	1.472	17
	08		Servicios Generales	697.448	745.261	700.828	44.433	18
	09		Arriendos	1.364.948	1.400.208	1.389.513	10.695	19
	10		Servicios Financieros y Seguros	50.340	41.642	41.169	473	20

²⁶ Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

²⁷ Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2006

²⁸ Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Cuadro 4
Análisis del Comportamiento Presupuestario año 2006

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ²⁶ (M\$)	Presupuesto Final ²⁷ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ²⁸ (M\$)	Notas
	11		Servicios Técnicos y Profesionales	146.499	174.711	145.727	28.984	21
	12		Otros Gtos. en Bienes y Serv. de Consumo	61.934	79.874	74.545	5.329	22
23			Prestaciones de Seguridad Social	0	63.145	93.925	-30.780	
	01		Prestaciones Previsionales	0	63.145	93.925	-30.780	23
24			Transferencia Corriente	0	0	0	0	
25			Íntegros al Fisco	840	840	3	837	
	01		Impuestos	840	840	3	837	24
29			Adquisición de Activos no Financieros	309.000	309.000	305.748	3.252	
	03		Vehículos	0	100.000	99.928	72	25
	04		Mobiliarios y Otros	72.100	36.300	34.780	1.520	26
	05		Maquinas y Equipos	0	11.000	10.937	63	27
	06		Equipos Informáticos	236.900	125.078	123.481	1.597	28
	07		Programas Informáticos	0	36.622	36.622	0	
34			Servicio de la Deuda	4.000	4.405	4.394	11	
	07		Deuda Flotante	4.000	4.405	4.394	11	
35			Saldo Final de Caja	48.000	233.296	727.519	-494.223	29

Cuadro 4

ANALISIS CAUSAS DIFERENCIAS AÑO 2006		
NOTAS	ENTRE PRESUPUESTO INICIAL Y FINAL	ENTRE PRESUPUESTO FINAL E INGRESOS Y GASTOS DEVENGADOS
01 Transferencias	Presupuesto final presenta incremento de M\$ 20.592 por Transferencias Corriente del Gobierno Central.	
02 Ingresos de Operación	Presupuesto final presenta incremento de M\$ 134.183, por mayores ingresos por venta de certificados (Decreto N° 1296 del 04/12/2006)	Durante el año se obtiene M\$ 96.652, adicionales como ingresos por venta de certificados
03- 04 Otros Ingresos	Presupuesto final se incrementa en M\$ 632.398, con cargo a mayores ingresos por recuperación de Licencias Médicas y ventas de certificados (Decreto N° 1296 del 04/12/2006)	Durante el año se obtienen \$ 112.224, adicionales por recuperación de Licencias Médicas y otros ingresos
05- 06 Aporte Fiscal	Presupuesto Final Incorpora los siguientes incrementos: Decretos N° 1 del 02/01/2006 y 365 del 27/03/2007, por M\$ 29.550.- para norma ISO del PMG para restos, Decreto N° 570 del 22/05/2006 incrementa M\$ 359.041.- por diferencia de reajuste para remuneraciones, Decreto N° 940 del 19/10/2006 incrementa M\$ 686.059 para remuneraciones, por asignación Art. 6° Ley 19.553, Decreto N° 1351 del 07/12/2006 incrementa M\$ 1.246.080 por asignación de estímulo y desempeño de la Ley N° 19.994 para remuneraciones, Decreto N° 1592, del 29/12/2006, incrementa M\$ 255.082 para remuneraciones.	No hay variación
07 Venta de Activos	Presupuesto final incorpora los siguientes incrementos: Decreto N° 1296 del 04/12/2006 por M\$ 9.121, por venta de vehículos.	No hay variación
08 Saldo Inicial de Caja	Presupuesto final incorpora los siguientes incrementos: Decretos N° 570 del 22/05/2006 y N° 577 del 24/05/2006 por M\$ 215.878.-	No hay variación
GASTOS		
09- 10 -11 Gastos en Personal	El incremento de M\$ 3.253.709 se justifica en: Aplicación de Asignación de estímulo y desempeño ley N° 19.994, asignación Art. 6 Ley N° 19.553, diferencia de reajuste y otros	Se ejecuto un 99% del presupuesto Final
12 a la 22 Gastos en Bienes y Servicios de Consumo	El incremento de M\$ 85.428 se justifica por recursos para aplicación de norma ISO y parte del saldo inicial de caja.	Se ejecuto un 97% del presupuesto final. Gran parte del 3% no ejecutado se fundamenta en la concurrencia de menor N° de niños/as beneficiados con el derecho a sala cuna y jardín infantil según lo programado y a un significativo menor gasto por aplicación de norma ISO en relación a lo programado.
23 Prestaciones Previsionales	El incremento de M\$ 63.145 corresponden a bonificaciones al retiro.	La variación corresponde al gasto que, por bonificación al retiro, debe cubrir el Servicio.
24 Íntegros al Fisco	No hay variación	Muy baja venta de bases durante el periodo.
25 a la 28 Adquisición de Activos no Financieros	Redistribución presupuestaria autorizada en subtítulo 29 (Decreto N° 1.351 del 07.12.06) para cubrir adquisición de vehículos.	Se ejecuto un 99% del presupuesto Final.
29 Saldo Final de Caja	El incremento de M\$ 185.296 ordenado por Decreto N° 1296.	Corresponde a mayores ingresos por venta certificados y recuperación de licencias y el porcentaje no utilizado de los subtítulos 21, 22, 25, 29 y 34 y el aporte institucional para subtítulo 23

• Anexo 2: Indicadores de Gestión Financiera

Cuadro 5 Indicadores de Gestión Financiera								
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ²⁹			Avance ³⁰ 2006/ 2005	Notas	
			2004	2005	2006			
Porcentaje de decretos modificatorios que no son originados por leyes	[N° total de decretos modificatorios - N° de decretos originados en leyes ³¹ / N° total de decretos modificatorios]*100	%	85,7	42,9	30,0	0,699	1	
Promedio del gasto de operación por funcionario	[Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22) / Dotación efectiva ³²]	Prom	13.329	13.670	14.271	1,044	2	
Porcentaje del gasto en programas del subtítulo 25 sobre el gasto de operación	[Gasto en Programas del subt. 25 ³³ / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	%	2,077	0	0	0	3	
Porcentaje del gasto en estudios y proyectos de inversión sobre el gasto de operación	[Gasto en estudios y proyectos de inversión ³⁴ / Gasto de operación (subt. 21 + subt. 22)]*100	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	

Cuadro 5

Notas

N/A: No Aplica

1.- PORCENTAJE DE DECRETOS MODIFICATORIOS QUE NO SON ORIGINADOS POR LEYES

Este indicador sostiene una gestión igual al del periodo anterior, reflejando una dominante formulación presupuestaria institucional, y el uso consistente de los mismos con dicha formulación.

2.- PROMEDIO DEL GASTO DE OPERACIÓN POR FUNCIONARIO

Este indicador tiene un comportamiento de Mejoramiento de la gestión, que se explica a partir de una relación entre el aumento de la dotación respecto de los recursos operacionales asociados y vinculados al personal, situación que obedece a un desarrollo en responsabilidad institucional, y además incorporando decisiones gubernamentales ajenas al servicio.

3.- PORCENTAJE DEL GASTO EN PROGRAMAS DEL SUBTÍTULO 25 SOBRE EL GASTO DE OPERACIÓN.

Este indicador tiene solo un comportamiento en el periodo 2004, que se explica por la Ejecución de solo 1 Programa (Conciliación Pre-Judicial). Durante los años 2005 y 2006 no hay programas

²⁹ Los factores de actualización de los montos en pesos es de 1,0655 para 2004 a 2006 y de 1,0339 para 2005 a 2006.

³⁰ 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.

³¹ Se refiere a aquellos referidos a rebajas, reajustes legales, etc.

³² Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de la ley N° 15.076, jornales permanentes y otro personal permanente. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no corresponde a la dotación efectiva de personal.

³³ Corresponde a las transferencias a las que se aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.

³⁴ Corresponde a la totalidad del subtítulo 31 "Iniciativas de Inversión".

• Anexo 3: Indicadores de Desempeño Presentados en el Proyecto de Presupuestos año 2006

Cabe consignar que la Dirección del Trabajo comprometió indicadores de desempeño en la formulación presupuestaria del año 2006, y fueron ya informados a DIPRES en el marco del PMG 2006 durante el mes de enero de 2007.

Los nombres de los productos estratégicos mencionados corresponden a la denominación asignada en mayo de 2006.

Cuadro 6 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ³⁵	% Cumplimiento ³⁶	Notas
				2004	2005	2006				
Fiscalización	Porcentaje de certificados solicitados por empleadores terminados en menos de 5 días.	$((N^{\circ} \text{ de certificados terminados en menos de 5 días.} / N^{\circ} \text{ total de certificados solicitados por empleadores}) * 100)$	%	n.m.	94%	94%	90 %	SI	104%	
Fiscalización	Porcentaje de denuncias de trabajadores terminadas en menos de 30 días.	$((N^{\circ} \text{ de denuncias de trabajadores terminadas en menos de 30 días.} / N^{\circ} \text{ total de denuncias de trabajadores}) * 100)$	%	n.m.	69%	77%	55%	SI	141%	1
Fiscalización	Tasa de variación del número total de fiscalizaciones de terreno.	$((N^{\circ} \text{ total de fiscalizaciones de terreno año } t / N^{\circ} \text{ total de fiscalizaciones de terreno año } t-1) - 1) * 100)$	%	1.4	18.9	11.0	0.0	SI	100%	
Fiscalización	Porcentaje de cumplimiento de empresas altamente infractoras que son refiscalizadas.	$((N^{\circ} \text{ de empresas anteriormente infractoras en las que no se encuentra infracción} / N^{\circ} \text{ de empresas anteriormente infractoras que son refiscalizadas}) * 100)$	%	72%	0%	79%	30%	SI	265%	2
Fiscalización	Tasa de variación anual del número promedio de materias revisadas en fiscalizaciones de terreno por denuncias.	$((N^{\circ} \text{ promedio de materias revisadas en fiscalizaciones de terreno por denuncias } t / N^{\circ} \text{ promedio de materias revisadas en fiscalizaciones de terreno por denuncias } t-1) - 1) * 100)$	%	n.m.	0.0	76.0	50.0	SI	100%	

³⁵ Se considera cumplido el compromiso, si el dato efectivo 2006 es igual o superior a un 95% de la meta.

³⁶ Corresponde al porcentaje del dato efectivo 2006 en relación a la meta 2006.

Cuadro 6
Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ³⁵	% Cumplimiento ³⁶	Notas
				2004	2005	2006				
Fiscalización	Tasa de variación del número de fiscalizaciones de terreno en sectores predefinidos como prioritarios.	$((N^{\circ} \text{ de fiscalizaciones de terreno en sectores predefinidos como prioritarios año } t / N^{\circ} \text{ de fiscalizaciones de terreno en sectores predefinidos como prioritarios año } t-1) - 1) * 100$	%	n.m.	0	79	12		15%	
Fiscalización	Tasa de variación de las fiscalizaciones de terreno por programa en sectores económicos con mayor monto de multas aplicadas en período anterior.	$((N^{\circ} \text{ de fiscalizaciones de terreno por programa en sectores definidos año } t / N^{\circ} \text{ de fiscalizaciones de terreno por programa en sectores definidos año } t-1) - 1) * 100$	%	n.m.	n.c.	24	12		51%	
Dictámenes	Tiempo promedio de demora en la emisión de dictámenes	$((\text{Sumatoria de días de demora en la emisión de cada dictamen} / \text{Total de dictámenes}))$	días	31	26	31	40	SI	130%	
Dictámenes	Promedio de dictámenes emitidos por funcionarios del área dictamen	$((N^{\circ} \text{ total de dictámenes emitidos año } n / N^{\circ} \text{ total de funcionarios del área en esa tarea año } n))$	Prom.	35	41	35	32	SI	109%	
Sistemas de Prevención y Resolución Administrativa no judicial de conflictos	Tiempo promedio para la realización del comparendo	$((\text{Sumatoria de días de demora en realizar cada comparendo} / \text{Total comparendos}))$	días	19	16	17	22	SI	129%	
Sistemas de Prevención y Resolución Administrativa no judicial de conflictos.	Porcentaje de comparendos conciliados en relación a comparendos celebrados	$((\text{Comparendos conciliados} / \text{Comparendos celebrados}) * 100)$	%	70%	72%	82%	65%	SI	125%	
Sistemas de Prevención y Resolución Administrativa no judicial de conflictos	Porcentaje de reclamos terminados en primera audiencia	$((N^{\circ} \text{ de reclamos terminados en primeras audiencias} / N^{\circ} \text{ total de reclamos}) * 100)$	%	44%	59%	64%	52%	SI	122%	
Sistemas de Prevención y Resolución Administrativa no judicial de conflictos	Porcentaje de mediaciones con acuerdo en relación a mediaciones a petición de partes y de oficio	$((N^{\circ} \text{ de mediaciones realizadas con resultado de acuerdo en las mediaciones a petición de partes y de oficio} / N^{\circ} \text{ total de mediaciones a petición de partes y de oficio realizadas}) * 100)$	%	71%	78%	81%	65%	SI	125	

Cuadro 6 Cumplimiento Indicadores de Desempeño año 2006										
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo			Meta 2006	Cumple SI/NO ³⁵	% Cumplimiento ³⁶	Notas
				2004	2005	2006				
Estudios laborales	Porcentaje de estudios realizados publicados en web institucional	$((N^{\circ} \text{ de estudios publicados en web institucional} / n^{\circ} \text{ total de estudios realizados}) * 100)$	%	n.m.	100 %	84%	79%	SI	107%	
Asistencia Técnica Laboral	Tasa de variación N° total de usuarios capacitados	$((N^{\circ} \text{ total de usuarios capacitados año } t / N^{\circ} \text{ total de usuarios capacitados año } t-1) - 1) * 100)$	%	28.2	30.5	22.2	1.7	SI	1305%	
Asistencia Técnica Laboral	Porcentaje de empleadores de la micro y pequeña empresa capacitados del total de empleadores capacitados.	$((N^{\circ} \text{ de empleadores de la micro y pequeña empresa capacitados} / N^{\circ} \text{ total de empleadores capacitados}) * 100)$	%	n.m.	78%	84.5 %	70%	SI	121%	
Asistencia Técnica Laboral - Capacitación	Porcentaje de incremento en el aprendizaje de capacitaciones efectuadas a microempresarios beneficiados por Art. 477 incisos 5° y 6° del Código del Trabajo	$((\text{Nota promedio de evaluación de aprendizaje al egreso} - \text{nota promedio de evaluación de diagnóstico}) / \text{Nota promedio de diagnóstico}) * 100)$	%	n.m.	16.4 7%	19.04 %	10%	SI	190%	
Defensa de derechos fundamentales	Porcentaje de causas por práctica antisindical con resultado favorable	$((\text{total de causas por práctica antisindical con resultado favorable} / \text{total de causas terminadas sobre práctica antisindical}) * 100)$	%	44%	71%	65%	40%	SI	163%	
Defensa de derechos fundamentales	Plazo para la verificación del cumplimiento del art.381 una vez aprobada la huelga.	$((N^{\circ} \text{ de documentos de verificación del art.381 ingresados en el SIRELA dentro del plazo de dos días hábiles de aprobada la huelga} / N^{\circ} \text{ total de huelgas aprobadas}) * 100)$	%	n.m.	94%	96%	80%	SI	120%	
Sistemas de Prevención y Resolución Administrativa no judicial de conflictos	Porcentaje de actividades ejecutadas por cada Consejo de Usuarios existente en la región.	$((N^{\circ} \text{ de actividades ejecutadas por cada CRU} / N^{\circ} \text{ total de actividades programadas en la agenda anual de cada Consejo}) * 100)$	%	n.m.	89%	93%	70%	SI	133%	

Cuadro 6

Porcentaje global de cumplimiento: 100%

● Anexo 4: Otros Indicadores de Desempeño

Cuadro 7 Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006: Ley 19.994 ³⁷							
Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo		Avance ³⁸ 2006/ 2005	Notas
				2005	2006		
Asistencia Técnica Laboral	Porcentaje de mujeres capacitadas del total de usuarios capacitados	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres capacitadas} / \text{N}^\circ \text{ total de usuarios capacitados}) * 100$	%	51	44	86,27	1
Asistencia Técnica Laboral	Porcentaje de empleadores citados y capacitados según el artículo 477, dentro del plazo de dos meses de efectuada la notificación de la aceptación de su solicitud de sustitución de multa por capacitación	$(\text{N}^\circ \text{ de empleadores capacitados dentro de dos meses de notificada la aceptación de la solicitud de sustitución de multa por capacitación} / \text{N}^\circ \text{ de solicitudes de sustitución de multa por capacitación aceptadas y notificadas}) * 100$	%	89	88	98,87	
Asistencia Técnica Laboral	Promedio de días transcurridos entre el depósito del expediente de constitución y reforma de organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios y la notificación de las observaciones efectuadas.	Sumatoria días transcurridos desde la fecha de depósito del expedientes hasta la fecha de notificación de las observaciones / N° total de expedientes de constitución y reforma depositados	días	55,14	56,52	97,55	
Sistemas de Prevención y resoluc. Adm. No Judicial de conflictos	Porcentaje de primeras audiencias del total de reclamos recepcionados en el periodo	$(\text{Número de primeras audiencias asignadas por el sistema} / \text{Total de reclamos recepcionados en el período}) * 100$	%	95	92	96,84	
Sistemas de Prevención y resoluc. Adm. No Judicial de conflictos	Porcentaje de primeras audiencias con resultado de acuerdo respecto al total de primeras audiencias	$(\text{N}^\circ \text{ de procesos de conciliación con resultado de conciliación en primera audiencia año t} / \text{N}^\circ \text{ Total de procesos terminados en primeras audiencias}) * 100$	%	-	82		
Sistemas de Prevención y resoluc. Adm. No Judicial de conflictos	Porcentaje de primeras audiencias con resultado de acuerdo respecto al total de procesos de conciliación (tratados y terminados)	$(\text{Número de procesos de conciliación con resultado de conciliación en primera audiencia año t} / \text{Número total de procesos de conciliación tratados y terminados año t}) * 100$	%	43	52	120,9	2
Fiscalización	Tiempo promedio de duración de todas fiscalizaciones de terreno (incluye certificados de	$(\text{Sumatoria tiempo de duración del total de fiscalizaciones de terreno año t} / \text{N}^\circ \text{ total de fiscalizaciones de terreno año t})$	días	28,34	14,87	147,52	3

37 La Ley 19.994 rige a partir del año 2005.

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

Cuadro 7
Avance Otros Indicadores de Desempeño año 2006: Ley 19.994/37

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo		Avance ³⁸ 2006/ 2005	Notas
				2005	2006		
	inicio y término)						
Fiscalización	Porcentaje de fiscalizaciones de terreno terminadas en menos de 90 días	(N° total de fiscalizaciones de terreno en tiempo interior a 90 días año t/ Total de fiscalizaciones tramitadas año t)*100	%	94,05	98,71	104,95	
Fiscalización	Tiempo promedio de demora en la entrega de certificados de estado de pago	(Sumatoria de días de demora en la entrega de cada certificado de pago año t/ total de certificados año t)	días	1,52	1,94	79	4
Fiscalización	Porcentaje de fiscalizaciones de oficio por programa del total de fiscalizaciones de terreno	(N° total de fiscalizaciones de oficio por programa realizadas año t/ N° total de fiscalizaciones de terreno año t)*100	%	28	36	128,57	5

Cuadro 7

• Anexo 5: Programación Gubernamental

Cuadro 8 Cumplimiento Programación Gubernamental año 2006						
Objetivo ³⁹	Producto ⁴⁰	Producto estratégico (bienes y/o servicio) al que se vincula	Evaluación ⁴¹			
Velar por el cumplimiento de la normativa y mejorar la calidad y cobertura del producto fiscalización, a través de la medición de la no reincidencia en infracción.	30% de cumplimiento en empresas altamente infractoras que son refiscalizadas.	FISCALIZACIÓN	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
			73,33%	78%	80%	81%
Otorgar a trabajadores y empleadores una solución prejudicial a un conflicto particular al término de su relación laboral, basado en la solución alternativa de conflictos.	65% de procesos de conciliación con resultado de acuerdo del total de procesos de conciliación celebrados.	SISTEMAS DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA NO JUDICIAL DE CONFLICTOS	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
			79%	82%	81%	82%
Difundir y capacitar sobre la normativa laboral y previsional a objeto de aportar a un sistema de relaciones laborales de equilibrio, dialogo y negociación.	70% de empleadores de la micro y pequeña empresa capacitados del total de empleadores capacitados.	ASISTENCIA TÉCNICA LABORAL	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
			95%	89%	81%	84%
Promover y facilitar la capacidad de los actores del mundo del trabajo entregando elementos de análisis de la realidad laboral.	Realización de estudio "Acoso Moral en el Trabajo". Incluye dimensión de género.	ESTUDIOS LABORALES	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
			Términos de referencia de estudio	Revisión de información legal	Desarrollo de investigación	Concreción de estudio y taller de difusión 07/12/06

Cuadro 8

³⁹ Corresponden a actividades específicas a desarrollar en un período de tiempo preciso.

⁴⁰ Corresponden a los resultados concretos que se espera lograr con la acción programada durante el año.

⁴¹ Corresponde a la evaluación realizada por la Secretaría General de la Presidencia.

- **Anexo 6: Informe de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas⁴²**

**INFORME DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS DEL
PROGRAMA/INSTITUCIÓN
01 de Julio al 31 de Diciembre de 2006
Fecha del Informe :11-04-2007 ; 9:22:28**

**Programa/Institución: Programa de Mediación y Conciliación
Ministerio: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Servicio: DIRECCION DEL TRABAJO
Año evaluación: 2004**

3.- Implementar el Plan de Mejoramiento del sistema informático y elaborar Informe de Avance que contenga una caracterización y cuantificación preliminar de la demanda potencial y objetivo por el servicio de conciliación

La implementación de la Plataforma Única de Servicios de la Dirección del Trabajo, DT Plus - plenamente operativa a partir del mes de mayo 2006 -, se ha traducido en un gran avance en materia de manejo de información y de atención de público. Esta plataforma informática que cuenta con nueva estructura y capacidad de almacenamiento de datos, unido a la incorporación de una nueva entrada y campos para el registro de la recepción del reclamo, ha significado mejorar la información relativa a los usuarios en la BD de Conciliación.

Por otra parte, en materia de extracción de datos de las respectivas BD, el Servicio ha implementado en los últimos años un conjunto de herramientas que vienen a apoyar la gestión de las distintas líneas operativas. Es así como, la extracción de los datos asociados al componente Conciliación que en las siguientes tablas se presentan, ha sido posible a través del uso de tecnología (Cubos)OLAP (On Line Application Processing), que permite desde una Bodega de Datos ubicada en un servidor, acceder de manera fácil y rápida a la información, siendo capaz de procesar grandes volúmenes de información en pocos segundos. Esta tecnología tiene la particularidad de permitir el libre manejo y cruce de diversas variables ("dimensiones"), con un estilo de tablas dinámicas; pudiendo traspasarse a Excel para análisis y seguimiento. A la Aplicación se

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

accede a través de la Intranet, la que también fue modificada, entregándole a los funcionarios una imagen institucional que concentra todo el quehacer interno, herramientas, sistemas y utilidades, transformando dicho espacio en un referente obligado para la labor diaria.

A través de Informe adjunto se da cuenta de la caracterización de la demanda efectiva - parámetro aplicable dado las características del producto que de acuerdo a ley orgánica el Servicio debe entregar a sus usuarios, y que corresponde a un requerimiento ante el término de la relación laboral sólo en aquellos casos en que el trabajador(a) encuentre que se han transgredido sus derechos -, respecto del período anual Enero – Diciembre 2006; la que se constituirá en la línea base para posteriores análisis comparativos, enriqueciendo su resultante.. Para ello, se está trabajando en el diseño de un nuevo “Cubo” de Conciliación, para la incorporación a través de nuevas medidas y dimensiones; parámetros que puedan cuenta de información como: Tramos de Edad, Conceptos Reclamados, Causal de termino, Montos y conceptos reclamados, Montos y conceptos ratificados, Montos y conceptos obtenidos; y en general, todos aquellos datos que requieren ser registrados para el proceso de la Conciliación y que sea pertinente su análisis.

Medios de Verificación:

Informe de avance de captura de información
Informe de Caracterización demanda efectiva
componente conciliación Año 2006

4.- El seguimiento posterior de este compromiso será realizado a través del proceso regular de validación del Sistema de Planificación/Control de Gestión de la DT.

Atendido que los indicadores establecidos en la matriz de marco lógico del Programa de Conciliación Prejudicial están definidos con carácter de medición anual – cuya cuantificación por el período Enero a Diciembre 2005 y su incorporación en el SIG Institucional ya ha sido informada -, se ha estimado que realizar cuantificaciones por períodos distintos puede inducir a errores de interpretación. Es por ello que de acuerdo a Memo N° 305 de 19/07/06 de los Jefes de División Jurídica y de Relaciones laborales de la Institución incluido en informe

de avance del mes de Junio 2006, se indicó serían informados en la siguiente rendición de compromisos cumplidos, una vez se contara con la información del período Ene a Dic 2006.

Se adjunta archivo con cuantificación resultados período Enero – Diciembre 2006.

Se adjunta por tanto la cuantificación de los indicadores para el año 2006

Medios de Verificación:

Cuantificación indicadores MML Año 2006

1.- Identificar los costos administrativos y por componente de las partidas presupuestarias que serán desagregadas a niveles compatibles con la Configuración 2005 del SIGFE (mediante la utilización de los catálogos de Áreas Transaccionales, Unidades Demandantes y el de Productos)

Desde el establecimiento de este compromiso, el siguiente resumen da cuenta del nivel de avance llevado a cabo en el período: A partir de Octubre del año 2005, comenzó la puesta en producción del Sistema Sigfe en la Dirección del Trabajo a nivel nacional, según cronología que detalló el Departamento de Administración y Gestión Financiera, en documento que se adjuntó en estado de avance anteriores. Por tal motivo se informó la desagregación de acuerdo a los Subtítulo 22 (costos asociados a espacios físicos e infraestructura) y Subtítulo 21 (aporte institucional, costo directo de remuneraciones de funcionarios vinculados a labores de mediación y conciliación). Cabe señalar que la definición de los catálogos de reagrupación o de complemento son definidos en el SIGFE anualmente, exclusivamente a fines de cada año, para ser implementados durante el año presupuestario siguiente.

Así, al momento de configurar y poblar el SIGFE en la Dirección del Trabajo, se definieron los catálogos de reagrupación o de complemento sólo referidos a áreas transaccionales (Direcciones Regionales y N. Central) y unidades demandantes (líneas operativas y de apoyo), incorporándose como tales a los 4 nuevos centros de conciliación y mediación y excluyéndose la de todos los productos institucionales. Se optó por esta decisión debido principalmente a las siguientes razones: La clara definición de las áreas transaccionales y unidades demandantes en el Servicio, la inconclusa definición

institucional en torno a los componentes desagregados que intervienen en la generación de cada producto y la necesidad de asegurar la consolidación de la nueva estructuración presupuestaria definida y el uso de la herramienta informática SIGFE a nivel nacional, según ha sido informado .

Ahora bien, el programa de trabajo definido por el Departamento de Administración y Gestión Financiera para llevarse a cabo durante el año 2006 (documentos remitidos por correo normal en avances anteriores), ha dado como resultante que en el mes de Noviembre fuera presentado al equipo Consultor de SIGFE el documento de configuración de la base SIGFE 2007 de la Dirección del Trabajo que incluye el Catálogo de Productos Estratégicos, la que fue aprobada con fecha 15.11.06, de acuerdo a lo informado por consultora Financiera SIGFE a cargo del proceso de configuración 2007, Sra. Alejandra Fernández.

Así al 31 de Diciembre todas las Unidades Demandantes distribuyeron por productos el presupuesto 2007 que les corresponde, y con fecha 19 de Enero 2007, el Dpto. de Administración y Gestión Financiera consolidó la información e ingresó al SIGFE el presupuesto institucional 2007 distribuido en áreas Transaccionales, Unidades Demandantes y Productos Estratégicos.

Es por lo anterior que como a partir de la información registrada durante el año 2007 se podrá contar con la información de costos asociados a los productos estratégicos, bajo las características del catálogo acordado con el equipo SIGFE. Se adjunta informe detallado elaborado por el Departamento de Administración y Gestión Financiera.

Medios de Verificación:

Informe Departamento de Administración y Gestión Financiera.

4.- Procesar encuesta de satisfacción de usuario del componente de conciliación. Incorporar en la MML los indicadores contruidos a partir de los resultados de la aplicación de dicha encuesta. En atención que a partir del próximo año el área de Conciliación sufre una significativa modificación en su accionar, como consecuencia de lo establecido en el Párrafo Séptimo "Del procedimiento Monitorio" de la ley 20.087, que establece un nuevo procedimiento para la

instancia administrativa que actualmente se desarrolla, otorgándose el carácter de obligatorio respecto de las contiendas por término de la relación laboral cuya cuantía sea igual o inferior a 8 Ingresos Mínimos Mensuales; situación que afecta la caracterización de los usuarios y por cuanto la proyección de las mediciones que se esperaba realizar.

Es por ello que, en consideración de una mejor utilización de los recursos, se estimó prudente aplicar dicha encuesta en el último trimestre del año 2007.

Se adjunta Memo N° 305 de 19/07/06 de los Jefes de División Jurídica y de Relaciones Laborales

Cuadro 9

- **Anexo 7: Cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2006**

Cuadro 10 Cumplimiento de PMG 2006												
Áreas de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión								Prioridad	Ponderador	Cumple
		Etapas de Desarrollo o Estados de Avance										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII			
Recursos Humanos	Capacitación					○		■	■	MEDIANA	7,5%	✓
	Higiene-Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo				○					ALTA	12%	✓
	Evaluación de Desempeño					○				MEDIANA	7,5%	✓
Calidad de Atención a Usuarios	Sistema Integral de Atención a Cliente(a)s, Usuario(a)s y Beneficiario(a)s								○	MENOR	5,00%	✓
	Gobierno Electrónico				○					ALTA	12%	✓
Planificación / Control / Gestión Territorial Integrada	Planificación / Control de Gestión								○	ALTA	12%	✓
	Auditoria Interna							○	■	ALTA	12%	✓
	Gestión Territorial			○						MEDIANA	7,5%	✓
Administración Financiera	Sistema de Compras y Contrataciones del Sector Público								○	MENOR	5%	✓
	Administración Financiero-Contable								○	MEDIANA	7,5%	✓
Enfoque de Género	Enfoque de Género				○					ALTA	12%	✓

Cuadro 10

Porcentaje Total de Cumplimiento: 100%

Sistemas Eximidos / Modificados

Sistemas	Justificación
No aplica.	

	Cuadro 11 Cumplimiento PMG años 2003 – 2005		
	2003	2004	2005
Porcentaje Total de Cumplimiento PMG	100%	100%	100%

Cuadro 11

• Anexo 8: Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 12 Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴³		Avance ⁴⁴	Notas
		2005	2006		
Días No Trabajados	(N° de días de licencias médicas, días administrativos y permisos sin sueldo año t/12)/ Dotación Efectiva año t	2,01	2,19	92,12	4
Promedio Mensual Número de días no trabajados por funcionario.					
Razón o Tasa de Rotación de Personal	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	2,44	2,85	116,78	5
Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.					
Movimientos de Personal					
Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,05	0,15	294,04	5
fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t)*100	0,26	0,20	78,41	5
• Retiros voluntarios	(N° de retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t)*100	1,35	1,68	124,40	5
• Otros	(N° de otros retiros año t/ Dotación efectiva año t)*100	0,78	0,82	104,55	5
• Tasa de recuperación de funcionarios	N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)	3,27	1,70	51,82	5
Grado de Movilidad en el servicio:					
Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos y promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva)*100	7,75	7,26	93,66	5

4 indicador descendente, se lee a la baja

5 indicador ascendente, se lee al alza

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

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

⁴³ La información corresponde al período Enero 2005 - Diciembre 2005 y Enero 2006 - Diciembre 2006.

⁴⁴ El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene. Para calcular este avance es necesario, previamente, determinar el sentido de los indicadores en ascendente o descendente. El indicador es ascendente cuando mejora la gestión a medida que el valor del indicador aumenta y es descendente cuando mejora el desempeño a medida que el valor del indicador disminuye.

Cuadro 12
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ⁴³		Avance ⁴⁴	Notas
		2005	2006		
Grado de Movilidad en el servicio:					
Porcentaje de funcionarios a contrata recontractados en grado superior respecto del N° de funcionarios a contrata Efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año t}) / (\text{Contrata Efectiva año t}) * 100$	3,64	10,93	299,90	5
Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ funcionarios Capacitados año t} / \text{Dotación efectiva año t}) * 100$	77,95	68,30	87,62	5
Porcentaje de becas ⁴⁵ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$N^{\circ} \text{ de becas otorgadas año t} / \text{Dotación efectiva año t} * 100$	0,10	0,10	100	5
Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas contratadas para Capacitación año t} / N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados año t})$	108,86	200	183,72	5
Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t} / 12) / \text{Dotación efectiva año t}$	5,65	4,68	120,80	4
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del Desempeño⁴⁶ 	Lista 1 % de Funcionarios	99,75	99,84	99,91	4
	Lista 2 % de Funcionarios	0,25	0,16	64,00	5
Distribución del personal de acuerdo a los resultados de las calificaciones del personal.	Lista 3 % de Funcionarios	0	0	0	
	Lista 4 % de Funcionarios	0	0	0	

Cuadro 12

⁴⁵ Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

⁴⁶ Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

• Anexo 9: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 13 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2006				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	Nº de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁴⁷	Incremento por Desempeño Colectivo ⁴⁸
Grupo N° 1 División de Inspección	48	3	100%	4%
Grupo N° 2 División de Relaciones Laborales	30	3	100%	4%
Grupo N° 3 División Jurídica	34	3	100%	4%
Grupo N° 4 División de Estudios	18	3	100%	4%
Grupo N° 5 Departamento de Tecnologías de la Información	48	3	100%	4%
Grupo N° 6 Departamento Gestión y Desarrollo	12	4	100%	4%
Grupo N° 7 Departamento de Administración y Gestión Financiera	56	3	100%	4%
Grupo N° 8 División de Recursos Humanos	64	3	100%	4%
Grupo N° 9 Oficina de Contraloría Interna	10	3	100%	4%
Grupo N° 10 Oficina de Auditoría Interna	7	4	100%	4%
Grupo N° 11 Oficina de Comunicación y Difusión	5	3	100%	4%
Grupo N° 12 Oficina Directora	5	3	100%	4%
Grupo N° 13 Oficina Subdirector	5	3	100%	4%
Grupo 14.1.- Primera región	67	4	100%	4%
Grupo 14.2.- Segunda Región	62	4	100%	4%
Grupo 14.3.- Tercera Región	45	4	100%	4%
Grupo 14.4.-Cuarta Región	76	4	100%	4%
Grupo 14.5.- Quinta Región	150	4	100%	4%
Grupo 14.6.-Sexta Región	78	4	100%	4%
Grupo 14.7.- Séptima Región	102	4	100%	4%
Grupo 14.8.- Octava Región	172	4	100%	4%
Grupo 14.9.- Novena Región	83	4	100%	4%
Grupo 14.10.-Décima Región	112	4	100%	4%
Grupo 14.11.-Décima Primera Región	37	4	100%	4%
Grupo 14.12.Décima Segunda Región	39	4	100%	4%
Grupo 14.13 Décima Tercera Región	580	4	100%	4%

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.

Cuadro 13

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

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

Nota: Para el caso de los Equipos de trabajo a nivel regional, el N° de metas de gestión es igual a 4. Este valor es agregado, lo que implica que se despliega en 36 indicadores por cada región.

- **Anexo 10: Apoyo informático para la entrada en vigencia de la Ley N° 20.123**

Ley N° 20.123 que regula el Trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

A continuación se presentan algunas imágenes que muestra la estructura de los Módulos implementados a raíz de la Ley N° 20.123.

El módulo de Certificados, contempla sub módulos para el registro de la totalidad de los eventos asociados a la emisión de certificados, desde el ingreso de la solicitud (en la respectiva Inspección o a través de página web del Servicio) hasta la emisión, de acuerdo a la revisión que el funcionario va registrando. Es así como el módulo implementado ha automatizado un conjunto de acciones que con anterioridad debía realizar el propio certificador, lo que ha redundado en una respuesta ágil a los nuevos requerimientos.



Asimismo, el módulo cuenta con un sub módulo de Estadística - con tecnología de última generación - que permite, para que través de tablas tener información en tiempo real, de la cantidad, tipo, origen y tiempo de demora en la emisión de los certificados de aquella Inspección que se seleccione; permitiendo además, visualizar por funcionario, el número de certificados emitidos diariamente según tipo de certificado.

A través del Módulo “Empresas de Servicio Transitorio” se registra la revisión de los requisitos para su

Tiempo de Demora	Cumplimiento	CumplimientoWeb	Antecedentes	Totales
9 Días y Más				0
8 Días				0
7 Días				0
6 Días				0
5 Días				0
4 Días				0
3 Días				0
2 Días				0
1 Días	1			1
0 Días	39	2	1	42
Totales	40	2	1	43

Inscripción en el Registro y Habilitación para operar.

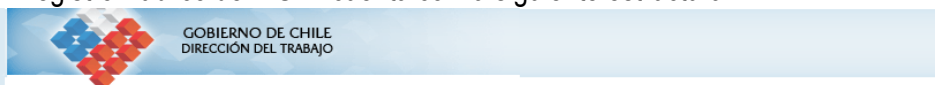
Por su parte, a través de la página web del Servicio en sección destacada se ha dispuesto a acceso a material informativo y formularios requeridos para ambas materias.

The image shows a collage of screenshots from the website of the Dirección del Trabajo (Labor Directorate) of Chile. The main focus is on the 'Trámites' (Procedures) section, specifically 'Inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios' (Registration of Temporary Service Companies). A red circle highlights the 'Registro de Empresas de Servicios Transitorios' link in the 'Destacados' section. Another red circle highlights the 'Trámites' menu item in the top navigation bar. A red box labeled 'Registro Público EST' is connected to the 'Registro de Empresas de Servicios Transitorios' link by a red arrow. Other visible elements include:

- Top navigation: Trámites, Dictámenes, Consultas, Simuladores, Ventanilla Notarial, Buscar.
- Left sidebar: Institucional, Quiénes Somos, Misión, Modernización Institucional, Dónde Estamos, Estructura Organizacional, Trámites y formularios, Empleadores, Trabajadores, Sindicatos, Normativa Laboral, Dictámenes.
- Main content area: 'Obra Donde Ocurrió Derrumbe Fatal Fue Sancionada por Ley de Subcontratación' with a photo of a construction site. Below it, a list of questions: '¿Qué se entiende por Empresa de Servicios Transitorios?', '¿Qué es el Registro Público?', '¿Quiénes deben realizarlo?', '¿Dónde se debe realizar la inscripción?', '¿Qué se necesita para solicitar la inscripción?', 'Costo del trámite', 'Requisitos', '¿Cómo se realiza el trámite en BancoEstado?', '¿Cuándo se inicia el trámite de registro en oficinas?'.
- Right sidebar: 'Ley 20.123' (regula el trabajo en régimen de subcontratación...), 'Circulares' (Circular N° 148: Establece procedimiento para solicitar y emitir Certificado de Cumplimiento...), 'Reglamentos' (D.S. 319, D.S. 76), 'Dictámenes' (ORD. N°0141/005).
- Bottom left: 'Trámites en línea' section with a login form (RUT, Clave) and a 'Verificar Trámite' section.

Por medio de la sección Trámites en línea, se posibilita a la empresa que solicita certificado, efectuar en forma electrónica la totalidad del trámite (solicitud – pago – recepción certificado emitido) para los certificados de antecedentes laborales y previsionales; o gran parte del trámite (solicitud – pago), para los certificados de cumplimiento obligaciones laborales y previsionales que requieren revisión documental. La empresa principal o contratista (tratándose de un sub contratista), puede verificar el documento recibido a través de sección “verificar trámite”

El Registro Público de E.S.T. cuenta con la siguiente estructura:



REGISTRO DE EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIO

Conforme se establece en la Ley Nº 20.123, las Empresas de Servicios Transitorios o EST, serán incorporadas a un registro público al cual podrá acceder cualquier persona para informarse sobre algunos antecedentes de individualización de éstas y el estado de habilitación o inhabilitación para prestar servicios transitorios a eventuales empresas usuarias. El trámite de Registro debe ser realizado por todas las empresas de Servicios transitorios en las Inspecciones del Trabajo a lo largo del país que tengan jurisdicción en el domicilio de la casa matriz de la EST.

Para conocer más acerca de las EST, [haga clic aquí](#)

Para conocer las empresas en proceso de inscripción, [haga clic aquí](#)

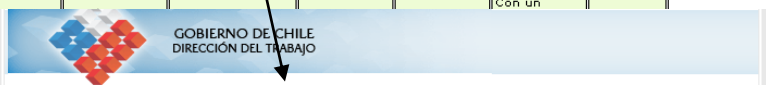
Filtro

-Ordenar/Filtrar Por Coincidencias: 75 Registro(s)

Ordenar

Registro Insc.	Nombre E.S.T	RUT	Representante Legal	Domicilio Casa Matriz	Comuna	Oficina Registro	Estado	Certificado
11	EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS BAUSIS LTDA.	78807370-4	DAVIDIA BUIZZA SOLARI	AVDA. 11 DE SEPTIEMBRE Nº 2250 OFICINA Nº 1203	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	Inscrita Con Garantía Constituida Con un Monto de:250 UF y un Nro. de Trab. de :15 ,Fecha vencimiento 16/05/2007	Ver Cert.
12	BURÓTEMPS EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.	71					Inscrita Con Garantía Constituida Con un	

Se accede a una vista del documento



EMPRESAS EN PROCESO DE INSCRIPCIÓN

Conforme se establece en la Ley Nº 20.123, las Empresas de Servicios Transitorios o EST, serán incorporadas a un registro público al cual podrá acceder cualquier persona para informarse sobre algunos antecedentes de individualización de éstas y el estado de habilitación o inhabilitación para prestar servicios transitorios a eventuales empresas usuarias. El trámite de Registro debe ser realizado por todas las empresas de Servicios transitorios en las Inspecciones del Trabajo a lo largo del país que tengan jurisdicción en el domicilio de la casa matriz de la EST.

Volver al Registro Público, [haga clic aquí](#)

Filtro

-Ordenar/Filtrar Por Coincidencias: 86 Registro(s)

Ordenar

Registro Insc.	Nombre E.S.T	RUT	Representante Legal	Domicilio Casa Matriz	Comuna	Oficina Registro	Estado
10	CONSTRUCTORA ASAN LIMITADA	77329660-k	PEDRO DIAZ RAMOS	CENTENARIO 1851	QUILPUE	ICT QUILPUE	Inscripción en Trámite
15	FUENZALIDA Y VALDES E.S.T. LIMITADA	76678870-k	VALERIA PAULINA VALDES IBAÑEZ	MIRAFLORES	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	Inscrita Sin Constituir Garantía
16	JESSICA MARLENE FAUNDEZ GOMEZ	10415508-1	JESSICA MARLENE FAUNDEZ GOMEZ	JOSE MIGUEL CARRERA Nº 464 DEPTO. 612	SANTIAGO	IPT SANTIAGO	Inscripcion en tramite con Observaciones Notificadas
17	PROFEST EMPRESA DE SERVICIOS TRANSITORIOS LTDA.	76732620-3	MIGUEL ÁNGEL LUCERO VALENZUELA	AVDA. PROVIDENCIA Nº 2608 OFICINA 62	PROVIDENCIA	ICT PROVIDENCIA	Inscrita Sin Constituir Garantía

Todo aquel que ingrese al Registro Público de E.S.T. a través de la página web del Servicio, puede conocer las Empresas que se encuentran habilitadas para operar (inscritas y con garantía constituida) así como aquellas que se encuentran en trámite de inscripción; con indicación de la estado en que se encuentra dicho trámite.