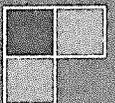


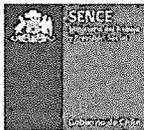
2015

Comité de Usuarios: Administradora
del Fondo de Cesantía

Minuta informativa: Departamento de
Empleo y Capacitación en Empresas - SENCE

2015





Minuta Comité de Usuarios AFC: Unidad de Subsidios al Empleo

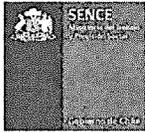
¿Qué es el Bono al Trabajo de la Mujer?

Es una prestación monetaria anual dirigida a la mujer trabajadora dependiente (código del trabajo), independiente, para quienes tiene una duración de 4 años y al empleador para quienes tiene una duración de 24 meses.

Por tanto, para la mujer la naturaleza de la transferencia de los recursos es de carácter anual, pero si es dependiente, puede optar a adelantos provisionales mensuales, los que son pagados si cumple con los requisitos de pago. En el caso del empleador, el pago siempre será mensual.

¿Cómo es el proceso para las Trabajadoras?

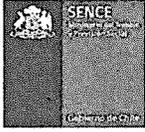
1. La Trabajadora debe ingresar a <http://www.bonotrabajomujer.cl>
2. Registrar sus antecedentes en el sistema, lo que le permitirá crear un perfil y clave para postular y hacer seguimiento a la postulación.
3. Si la trabajadora no cumple el requisito de admisibilidad: edad y puntaje de focalización, el sistema lo indicará y no podrá postular. Sin embargo, si el puntaje cambiara en el tiempo, ella podrá volver a postular.
4. Si la trabajadora cumple los requisitos, el sistema le indicará que puede postular al BTM.
5. Una vez postulada, la trabajadora ingresa al proceso de Concesión, en donde se verifica el cumplimiento de requisitos para determinar la Concesión o Rechazo del beneficio.
6. Las inhabilidades principales para postular son las siguientes:
 - No ser trabajadora del Estado, o trabajar en Empresa Estatal con aporte superior al 50%.
 - No ser beneficiaria del Subsidio al empleo Joven.
 - No haber cumplido con los 4 años vigentes en el Bono.
7. Si la mujer es dependiente y optó al pago mensual, podrá acceder con su clave y visualizar la información de pagos cursados a contar de los tres meses siguientes posteriores a la concesión del beneficio, siempre y cuando cumpla con los requisitos de pago:
 - Tener entre 25 y 60 años.
 - Renta Bruta Mensual inferior a \$423.685
 - Pago de cotizaciones de pensión y salud al día.
 - No pertenecer a empresas estatales (municipales) o que tengan un aporte igual o superior al 50% de aporte estatal.



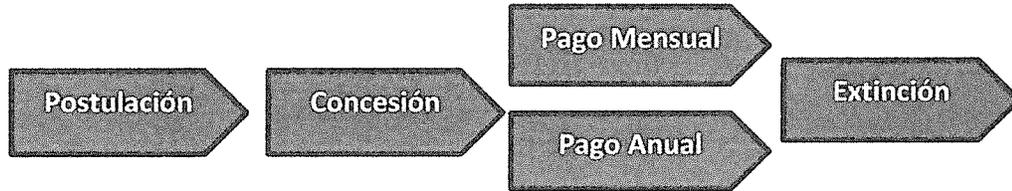
8. Si la mujer optó por pago anual o es independiente (no tiene opción de pago mensual), recibirá el pago del beneficio en agosto del año siguiente a la postulación siempre y cuando cumpla con los requisitos de pago:
 - Tener entre 25 y 60 años.
 - Renta Bruta Anual inferior a \$5.084.214
 - Pago de cotizaciones de pensión y salud al día.
 - No pertenecer a empresas estatales (municipales) o que tengan un aporte igual o superior al 50% de aporte estatal.

Proceso del Empleador

1. El empleador debe ingresar a <http://www.bonotrabajomujer.cl>
2. Debe registrar sus antecedentes en el sistema, lo que le permitirá crear un perfil y clave para postular y hacer seguimiento a la postulación.
3. Si las trabajadoras por las cuales el empleador quiere postular se encuentran concedidas, el sistema le indicará que puede postular al BTM.
4. Una vez postulada, la empresa ingresa al proceso de Concesión, en donde se verifica el cumplimiento de requisitos para determinar si se Concede o Rechaza el beneficio.
 - No ser una empresa estatal o recibir un aporte igual o superior al 50% de aporte estatal.
 - No registra una postulación por la misma trabajadora en el Subsidio al Empleo Joven
 - Que la trabajadora no haya entregado el total de 24 pagos a otro empleador.
5. El empleador podrá acceder con su clave y visualizar la información de pagos cursados a contar de los tres meses siguientes posteriores a la concesión del beneficio, siempre y cuando cumpla con los requisitos de pago:
 - Que la trabajadora por la cual postulo registre pago de BTM
 - Tener cotizaciones de la trabajadora al día, pagadas en los plazos legales (10 vía caja y 13 electrónica)



A. **¿Cuáles son los principales procesos?**



SUBSIDIO AL EMPLEO JOVEN LEY 20.338

¿Qué es el Subsidio al Empleo Joven?

Es un Subsidio destinado a Trabajadores dependientes y sus Empleadores y Trabajadores Independientes.

¿Cómo opera este beneficio?

Los beneficiarios deben postular a través de la página www.subsidioempleojoven.cl, pudiendo hacer sus solicitudes cualquier día del año calendario.

Los requisitos para postular son:

- Tener entre 18 y menos de 25 años de edad.
- Integrar un grupo familiar perteneciente al 40% más pobre de la población, que equivale a tener un puntaje igual o inferior a 11.734 puntos en la Ficha de Protección Social (MDS).
- Acreditar una renta bruta anual inferior a \$5.084.214 en el año calendario en que se solicita el beneficio.
- Acreditar renta bruta inferior a \$423.685 mensuales (para quienes solicitan pagos provisionales mensuales).
- No trabajar en una institución del Estado o en una empresa con aporte estatal superior al 50%.
- A contar de abril de 2011, el (la) trabajador(a) que cumpla o tenga 21 años de edad, deberá haber obtenido la licencia de educación media para acceder al subsidio (art. 11 ley 20.338).
- Los trabajadores independientes deberán acreditar rentas de las señaladas en el N° 2 del artículo 42 de la Ley de Impuesto a la Renta en el año calendario en que se



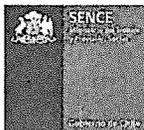
solicita el beneficio y encontrarse al día en el pago de sus cotizaciones obligatorias de pensiones y de salud del año calendario indicado.

Para postular:

- El Trabajador debe ingresar a <http://www.subsidioempleojoven.cl/>
- Registrar sus antecedentes en el sistema para validar con el RUT los requisitos relacionados con edad y FPS.
- El Trabajador(a) debe llenar un formulario y luego validar dicha información para completar el proceso de postulación que dura aproximadamente 90 días.
- Si el Trabajador(a) no cumple con los requisitos admisibilidad: edad y puntaje de FPS el sistema lo indicará y no podrá postular inmediatamente y entregará sugerencias acerca de la FPS del postulante. Sin embargo, si el puntaje cambiara en el tiempo, ella podrá volver a postular.
- Una vez postulado(a), él o la trabajador(a) ingresa al proceso de Concesión, en donde se verifica el cumplimiento de requisitos para determinar si se Concede o Rechaza el beneficio
- El pago al empleador(a) será mensual y al trabajador(a) será, por regla general, anual, realizándose durante el segundo semestre del año calendario siguiente de aquel en que se percibieron las remuneraciones y/o rentas del trabajo.
- Si el trabajador dependiente optó por el pago mensual, debe considerar que éste es entendido como pago provisional, es decir, que es considerado como anticipo del monto total correspondiente como pago anual.

Proceso del Empleador

- El empleador debe ingresar a <http://www.subsidioempleojoven.cl/>
- Debe registrar sus antecedentes en el sistema, lo que le permitirá crear un perfil y clave para postular y hacer seguimiento a la postulación.
- Si los trabajadores por las cuales el empleador quiere postular se encuentran concedidas, el sistema le indicará que puede postular al SEJ.
- Una vez postulada, la empresa ingresa al proceso de Concesión, en donde se verifica el cumplimiento de requisitos para determinar si se Concede o Rechaza el beneficio.

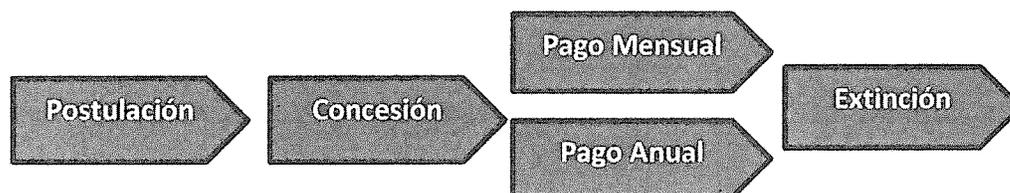


Principales Restricciones

- No ser una empresa estatal o recibir un aporte igual o superior al 50% de aporte estatal.
- No registra una postulación por la misma trabajadora en el BTM.
- El empleador podrá acceder con su clave y visualizar la información de pagos cursados a contar de los tres meses siguientes posteriores a la concesión del beneficio, siempre y cuando cumpla con los requisitos de pago:
- Que la trabajadora por la cual postulo registre pago de BTM
- Tener cotizaciones de la trabajadora al día, pagadas en los plazos legales (10 vía caja y 13 electrónica)

Los principales procesos son:

¿Cuáles son los principales procesos?

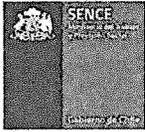


Extensión del Beneficio

Las Trabajadoras que han tenido hijos entre los 18 y 25 años, pueden extender el beneficio hasta por 18 semanas por cada hijo nacido vivo.

También los Trabajadores que siguen estudios superiores, pueden extender el beneficio de acuerdo a la cantidad de semestres aprobados.

Los Trabajadores dependientes pueden solicitar pagos provisionales mensuales del subsidio y re liquidar en el mes de agosto del año próximo a aquel que se recibieron las rentas que dan derecho al beneficio.



Consideraciones para el proceso de PAGO

- ✓ Los trabajadores además de los requisitos de ingreso deben tener pagadas las cotizaciones de pensión y salud.
- ✓ Los Trabajadores que tienen dos o más empleadores, deben sumar sus remuneraciones para el cálculo del subsidio.

El monto del subsidio es depende del nivel de rentas brutas anuales (remuneraciones más rentas como trabajador independiente si las hay), existen tres tramas de rentas:

- Tramo A: rentas iguales o inferiores a \$2.259.651.
- Tramo B: rentas entre 2.259.652 y 2.824.564 y
- Tramo C: rentas superiores a 2.824.564 e inferiores a 5.084.214.

11.- La distribución por género del SEJ es de:

MUJERES: 55,4%

HOMBRES: 44,6%



Minuta Comité de Usuarios AFC: Unidad de Intermediación Laboral

ANTECEDENTES

El Sistema de Intermediación Laboral en Chile está a cargo de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL), que se crearon en 1977 por recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dependen administrativamente de las municipalidades. Según lo establecido en el artículo 73 de la ley 19.518, en cada Municipalidad podrá funcionar una OMIL, que tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
2. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
3. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
4. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el SENCE.
5. Entregar periódicamente al SENCE y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
6. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el SENCE les indique.

Las OMIL son además las entidades encargadas de ejecutar el proceso de certificación de beneficios del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). En efecto, para acceder a los pagos del seguro, los beneficiarios del FCS deben presentarse en las OMIL una vez al mes para acreditar su condición de cesantes. A día de hoy, se han constituido 326 OMIL, lo que equivale a un 96% del total de municipalidades que existen en el país.

El SENCE es por ley el organismo público a cargo de la fiscalización del fiel cumplimiento de las normas legales y técnicas que regulan el accionar de las OMIL. En este sentido, el SENCE, es el encargado de proponer normas técnicas a las OMIL y coordinar iniciativas vinculadas a su quehacer.

Además, debe financiar y ofrecer becas de capacitación para los beneficiarios del FCS. La beca de capacitación es un curso de capacitación laboral ejecutado por los organismos técnicos de capacitación (OTEC) y financiado por el SENCE, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación. Asimismo, el SENCE debe informar a la OMIL correspondiente las deserciones que advierta en las fiscalizaciones de cursos de capacitación y certificar la asistencia de los beneficiarios a dichos cursos.



El SENCE juega igualmente un rol clave en el financiamiento del Sistema de Intermediación Laboral ya que parte importante del financiamiento de las OMIL es transferido a través de su Programa Fortalecimiento OMIL (FOMIL), sujeto al cumplimiento de metas de gestión y de colocación. El FOMIL ha sido objeto de sucesivas modificaciones en su diseño y alcance desde su creación en el año 2009.

Finalmente, el SENCE es responsable de administrar la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) es un sistema informático destinado a facilitar la búsqueda y el ofrecimiento de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes afiliados al Seguro de Cesantía. El año 2012 fue licitada la administración de la BNE por un período de tres años, de manera que se introdujeron nuevos cambios a la misma, posibilitando, entre otros, un mejor seguimiento de los beneficiarios de las OMIL.

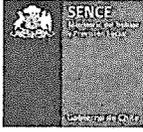
Cabe señalar que la BNE entró en funcionamiento en 2004, por iniciativa de la Administradora del Fondo de Cesantía Solidario (AFC), quien contrató el desarrollo de esta plataforma como parte de su oferta adicional. La aplicación permitió que las OMIL operaran en red, compartiendo ofertas y demandas de empleo a nivel nacional. En una primera etapa se incorporaron las 62 comunas más densamente pobladas del país, y luego se comenzaron a sumar progresivamente las demás.

Posteriormente, mediante la Ley 20.328, de 2009, que modifica la Ley que establece el Seguro de Cesantía, se creó oficialmente la BNE, definiéndola como un instrumento a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y destinado a facilitar la búsqueda y el ofrecimiento de vacantes de empleo para los trabajadores cesantes afiliados al Seguro.

Por último, SENCE cuenta con una Unidad de Intermediación Laboral, quien es la responsable de la ejecución de todos los componentes antes señalados y desde el año 2013 ha iniciado un trabajo de articulación que busca fortalecer el vínculo entre programas de capacitación, líneas de intermediación laboral y líneas de subsidio a la contratación o mantención del empleo, de manera de desarrollar en forma efectiva un modelo de sistema público de empleo.

Apunta hacia la articulación de todos los Programas de SENCE, independiente del área del que éstos emanen. Intermediación Laboral debe levantar información y utilizarla para gestionar, y administrar una visión estratégica de los Programas.

El agente intermediador para todos los Programas de SENCE, deben ser las OMIL, a través de la Unidad de Intermediación Laboral.



COMPONENTES DEL SERVICIO PARA BENEFICIARIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

Bolsa Nacional de Empleo.

La nueva licitación es coordinada directamente por la Subsecretaría del Trabajo.

El SENCE participa en la entrega de insumos para la construcción de bases administrativas y técnicas por parte del Ministerio. Se considera un proyecto de mantención y mejora permanente por tres años.

Programa Capacitación Becas Fondo de Cesantía Solidario.

El Programa Becas del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) está orientado a capacitar a beneficiarios/as activos del Fondo de Cesantía Solidario. Las Becas FCS surgen con el propósito de capacitar, en distintas áreas, a personas cesantes a fin de mejorar sus niveles de empleabilidad y a su vez dar las herramientas necesarias para insertarse laboralmente.

a) Beneficiarios del programa:

El Programa está dirigido a mujeres y hombres que sean beneficiarios/as activos/as del Fondo de Cesantía Solidario al momento de la postulación al curso o taller, es decir, que se encuentren dentro del proceso de certificación de beneficios del FCS.

Se entiende por proceso de certificación la presentación que deben realizar una vez al mes los/as beneficiarios/as del FCS, ante la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), para acreditar su condición de cesantes y así acceder a los pagos del Seguro.

Presupuesto 2014

El presupuesto asignado para 2014 fue de MM\$898

Cobertura 2014

En el año 2014 se matricularon más de 1.400 personas, en más de 100 cursos

Desglose por edad

El rango de edad de las personas fue amplio, abarcando desde los 19 a los 65 años. Con todo, el promedio de edad se situó en los 35,7 años.

Desglose por género

La distribución por género se distribuye de manera más o menos homogénea entre hombres y mujeres: 55% mujeres; 45% hombres.



LÍNEAS DE TRABAJO SENCE – OMIL.

- ✓ Fortalecimiento OMIL.
- ✓ Apresto FCS.
- ✓ Coordinación proceso de certificación FCS.

Fortalecimiento OMIL.

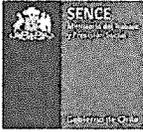
a) Beneficiarios del programa: Desocupados con baja calificación laboral.

Pueden acudir a la OMIL todas las personas que requieran servicios de orientación o intermediación laboral, preferentemente población desocupada, cesante o que buscan trabajo por primera vez, preferentemente pertenecientes a los tres primeros quintiles de ingreso.

b) Modalidad de operación:

- Sence firma convenio con las municipalidades a quienes transfiere recursos y metodologías de trabajo para ejecutar el programa, para esto, Sence realiza previamente una clasificación de las OMIL en cuatro tipos (I, II, III y IV). Los criterios utilizados para establecer la tipología de OMIL fueron:
 - ✓ Desempeño en la ejecución del Programa el año 2014
 - ✓ Diagnóstico del equipo regional del SENCE
 - ✓ Compromiso y acuerdo con la autoridad Municipal
 - ✓ Fuerza laboral comunal¹
- Las OMIL realizan actividades de intermediación y colocación de los/as beneficiario/as.
- Sence entrega un pago a las OMIL según las actividades de Intermediación realizadas y la colocación de los/as beneficiarios/as en un trabajo dependiente dentro de una empresa privada.
- Sence entrega un pago a las OMIL, como incentivo a la colocación de beneficiarios pertenecientes a grupos vulnerables que provengan de IEF – GENCHI – SENAMA - SENADIS y también a beneficiarios egresados de los Programas de Capacitación de Sence y del Programa Inversión en la Comunidad de Sence.

¹ Fuente: Tasas de Empleo Comunal, CASEN 2014



c) Metas que deben cumplir las OMIL y requisitos para continuar en Convenio:

Las OMIL deben cumplir, según el Tipo, un número determinado de las siguientes acciones:

- Colocación en un puesto de trabajo dependiente formal en empresas, cuya relación laboral esté regida por el Código del Trabajo; que sea de jornada completa y el contrato tenga duración de al menos 3 meses.
- Capacitar usuarios/as inscritos/as en la OMIL en el uso de la Bolsa Nacional de Empleo
- Talleres de apresto laboral
- Visitas a Empresas
- Encuentros empresariales
- Encuentros Territoriales
- Estudio del Territorio
- Difusión Programas del SENCE

Los montos máximos asignados por tipo de comuna son los siguientes:

Tipología de Comunas año 2015

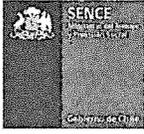
Tipo de Comuna	Monto Total Asignado(\$)
I	\$ 21.734.000
II	\$ 16.460.000
III	\$ 11.472.000
IV	\$ 9.360.000

El monto total asignado está compuesto por un monto fijo (Gastos de Operación 80%) y un monto variable (Incentivo a la Colocación 20%) que depende del nivel de cumplimiento de metas asociadas.

1.1. Apresto FCS.

Según lo establecido en el artículo 25 bis de la Ley 19.728 (Seguro de Cesantía):
“El Fondo de Cesantía Solidario podrá financiar programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones señaladas en el artículo anterior y que tengan un bajo índice de empleabilidad. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo administrará y fiscalizará los mencionados programas financiados con dicho Fondo, sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Pensiones en relación con la fiscalización a la Sociedad Administradora respecto de la administración del Fondo de Cesantía Solidario.

En el mes de enero de cada año, a través de un decreto “Por orden del Presidente de la República” expedido por el Ministerio de Hacienda y que además deberá ser suscrito por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, se fijará las prestaciones que se otorgarán y el monto total de recursos que el mencionado Fondo podrá destinar para financiar las



prestaciones antes señaladas que se otorguen en ese año, considerando la sustentabilidad de dicho Fondo.

Con todo, los recursos que se destinen a esos programas no podrán exceder, para cada año calendario, el 2% del saldo total del Fondo de Cesantía Solidario que registre el año anterior.”

Teniendo presente el punto anterior, considerando además que las Oficinas de Información Laboral – OMIL son quienes realizan el proceso de Certificación del Seguro de Cesantía, y que además el SENCE es por ley el organismo público a cargo de la fiscalización del fiel cumplimiento de las normas legales y técnicas que regulen la acción de las OMIL; es que a través de su Programa Fortalecimiento OMIL, instruye a las OMIL a realizar Talleres de Apresto Laboral a todos los beneficiarios del Fondo Solidario que llegan a estas oficinas.

El propósito de este proceso es preparar, convocar y desarrollar talleres de apresto laboral que contribuyan en la habilitación laboral que realiza la OMIL con sus usuarios/a vecinos/a. El taller es una instancia de información y reflexión acerca del mundo laboral y del proceso de búsqueda y postulación a los puestos de trabajo. También se configura como un espacio de toma de conciencia respecto de las propias capacidades y de las oportunidades de desarrollo a las que se puede aspirar.

Para el 2012, primer año de ejecución, se solicitaron a AFC 99.750.000. En el 2014 se solicitaron 200.000.000.- misma cifra se solicitó para el año 2015. En el marco del Programa Fortalecimiento OMIL se pagan 15.000 por cada beneficiario/a FCS que accede a Apresto Laboral.

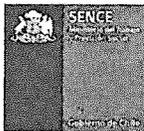
1.2. Coordinación proceso de Certificación FCS.

El proceso de certificación del Fondo de Cesantía Solidario se encuentra normado por la Superintendencia de Pensiones mediante las circulares: N°1593 (Normas y Procedimientos para otorgar las prestaciones de cesantía) y N°1785 (Modificaciones a Circular 1593).

Tanto el Convenio de Creación OMIL como el Convenio de Fortalecimiento OMIL establecen la obligatoriedad de Certificar por parte de las OMIL, a la totalidad de los beneficiarios del Fondo Solidario de Cesantía, el no cumplimiento es causal de término de los respectivos Convenios.

Cuadro resumen proceso de certificación

Año	Nº de personas certificadas del Fondo Solidario
2011	115.504
2012	108.061
2013	96.499
2014	115.504



Las OMIL cada mes, según plazos establecidos, deben Certificar a las personas cesantes, beneficiarios del Fondo Solidario del Seguro de Cesantía, además de certificarlos deben ofrecerles Talleres de Apresto, o un curso de capacitación (Becas FCS) o un puesto de trabajo.

OTROS

Manual de procesos de Intermediación laboral Inclusivo: Con el fin de instalar un sistema de intermediación laboral inclusivo, es necesario entregar los recursos técnicos y materiales a los equipos de las OMIL para establecer la especialización y seguimiento de las personas en situación de discapacidad en la búsqueda de empleo.

Al ser “inclusivo”, se busca que las OMIL desarrollen estrategias para atender a la población sin realizar tratos diferenciados si no que especializados a las necesidades de sus usuarios, independiente de su condición.

Por esto, el año 2015 las OMIL cuentan con un Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo, acorde a las políticas de gobierno y normativa legal vigente en discapacidad.

Intermediación Laboral y Programa +Capaz: Desde el año 2014 se ha realizado un trabajo colaborativo y articulado para la Fase de Intermediación Laboral del Programa +Capaz. Primero en mesas de trabajo, luego en la confección de normativas.

El Programa +Capaz ha diseñado un modelo de intermediación laboral amplio, el cual podrá ser ejecutado por diferentes instituciones, ya sean Oficinas Municipales de Información laboral OMIL y/o Ejecutores de Capacitación, tales como OTEC, Liceos Técnicos Profesionales, ONG, Fundaciones, entre otras. Para lograr una intermediación laboral exitosa, se torna esencial mejorar el nexo entre capacitación y colocación en un puesto de trabajo, permitiendo así un circuito fluido de ingreso al mercado laboral. En esta línea, el diseño contempla el inicio de la intermediación durante la fase lectiva del usuario, preparando la colocación con antelación y disminuyendo el tiempo de ingreso al mercado laboral.