



DEPARTAMENTO DE RELACIONES
LABORALES.

CIRCULAR N° 11,

MAT.: Establece instrucciones y lineamientos Planificación 2019 Línea Relaciones Laborales y deroga Circulares que indica de Planificación del Departamento de Relaciones Laborales año 2018.

SANTIAGO, 24 ENE 2019

DE : JEFA DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES

**A : DIRECTORES (AS) REGIONALES DEL TRABAJO
COORDINADORES(AS) DE RELACIONES LABORALES
INSPECTORES (AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO**

Teniendo en cuenta el resultado del proceso de Planificación Estratégica Institucional, se hace necesario impartir la presente Circular, a efectos de dar cuenta sistematizadamente e instruir a los funcionarios de las líneas operativas, en torno a los compromisos del área de Relaciones Laborales para el año 2019, instrucciones que han de entenderse complementaria a las definiciones contenidas en el "Glosario de Indicadores 2019".

Para tales efectos, y conforme la naturaleza de los indicadores de desempeño establecidos en su oportunidad, a continuación se exponen los compromisos asumidos por la línea, especificando en cada caso las características de la medición, las definiciones involucradas en el indicador, los procedimientos asociados a su cumplimiento, los responsables de su ejecución y seguimiento, las pautas en materia de registros físico y/o informáticos; y toda información relevante para el correcto resultado del monitoreo y ejecución final de la gestión comprometida.

I. CONSIDERACIONES GENERALES.

En su ámbito de aplicación, la presente instrucción viene en complementar toda instrucción vigente que regule los procedimientos administrativos asociados a la línea de Relaciones Laborales, procedimientos que para los efectos, resultan ser objeto de medición a través de los indicadores de desempeño de la gestión comprometidos (Asistencia Técnica, Mesas de Trabajo, Conciliación, Capacitación, Mediación y Difusión).

La responsabilidad en el cumplimiento de las instrucciones que se indican, estará radicada en los Directores Regionales del Trabajo, sin perjuicio del debido cumplimiento de las obligaciones y las responsabilidades que acorde a su función y/o instrucción, le corresponde asumir a los Coordinadores de Relaciones Laborales, Jefaturas de la Inspecciones del Trabajo y de los Centros de Conciliación y Mediación Laboral, y a los Jefes (o Encargados) y funcionarios de las respectivas Unidades de Relaciones Laborales, y Jefes (o Encargados) y funcionarios de las Unidades de Conciliación y Mediación Laboral.

Lo anterior, sin perjuicio del control funcional y monitoreo de la gestión de procesos asociados a la línea, efectuados por el nivel regional a través de las Coordinaciones de Relaciones Laborales, y el control y apoyo que se efectúe desde el nivel central, a través de las Unidades dependientes del Departamento de Relaciones Laborales.

Se recalca la responsabilidad de todo funcionario que participe de los procedimientos asociados a las mediciones, en el correcto, completo y oportuno ingreso de los datos en el sistema informático que corresponda (SIRELA/DTPLUS), haciendo presente que en la ejecución de los procedimientos los niveles operativos deberán dar cuenta al nivel central – Jefatura Departamental y Jefaturas de Unidad Nivel Central competente-, a través de sus respectivas Coordinaciones de Relaciones Laborales, respecto a cualquier error o disconformidad en el ingreso de datos a los sistemas, con indicación precisa de los antecedentes necesarios para ponderar y **autorizar desde el nivel central toda corrección de registros informáticos.**

II. INDICADORES DE DESEMPEÑO LINEA RELACIONES LABORALES.

1. INDICADORES PRESUPUESTARIOS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (DIPRES).

1.1. Porcentaje de procesos de negociación colectiva reglada en que el sindicato y/o el empleador reciben asistencia técnica laboral en el año t.

Indicador que mide el número de negociaciones colectivas que han sido asistidas por la Dirección del Trabajo, antes o durante los procesos de negociación colectiva reglada, que finalizan con contrato colectivo suscrito y depositado en la Inspección del Trabajo, durante el período de medición.

FORMULA: *(Número de negociaciones colectivas regladas existentes en el período t con asistencia técnica / Número total de negociaciones colectivas regladas existentes en el período t) * 100*

NUMERADOR. El numerador se compone de todos aquellos procesos de negociación colectiva reglada, que inicien y terminen durante año 2019, en que el Servicio otorga asistencia técnica a las partes en negociación (sindicato y/o empleador).

Se entenderá como asistencia técnica a la negociación colectiva, aquella actividad creada, realizada y terminada durante el año en curso (2019), en un solo acto a una o varias empresas y/o uno o varios sindicatos. Esta actividad se podrá realizar antes o durante el proceso de negociación.

Los tipos de organizaciones sindicales en negociación, que se consideran para efectos del indicador son:

- Sindicato empresa
- Sindicato Interempresa
- Sindicato Transitorio
- Sindicato de Establecimiento

El cálculo del numerador se realizará revisando desde el sistema informático SIRELA, el RUT de empleador y el RSU de la organización sindical que haya recibido asistencia (en el sistema informático significa haber ingresado el registro de capacitación tipo asistencia técnica a la negociación colectiva). Se contabilizará como una sola asistencia técnica otorgada a la negociación, aun cuando ambas partes asistan a la actividad. Es decir, **la medición considera la asistencia entregada al proceso de negociación, no al número de partes que reciben asistencia.**

Las acciones realizadas con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, no serán contabilizadas dentro del numerador.

No constituye actividad de asistencia técnica - y por ende no debe registrarse informáticamente como tal -, aquellas reuniones de carácter informativo general que se sostengan con una o ambas partes en la Unidad de Relaciones Laborales, en las que se entregue orientación exclusivamente sobre plazos y derechos.¹

¹ Para mayor información acerca de la definición de Asistencia Técnica, remitirse a Circular N°18 del 14-02-2017, que imparte instrucciones relativas a actividades de capacitación, difusión y asistencia técnica a la negociación colectiva.

En las actividades de asistencia técnica se deberá registrar la asistencia de los participantes en el formulario **“Registro de Asistencia Técnica a la Negociación Colectiva”** elaborado para tales efectos por la Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social, dependiente del Departamento de Relaciones Laborales². Este documento se constituye como el medio de verificación final de la actividad realizada y con la cual se contrasta la información ingresada al SIRELA.

A efectos de un adecuado registro informático de la actividad en el módulo de Capacitación del SIRELA y posterior lectura de la medición, debe tenerse presente:

1. Que la fecha de la actividad ingresada no deberá ser posterior a la fecha de suscripción del nuevo instrumento colectivo.

2. Que el tipo de actividad a desarrollar es una “Asistencia Técnica a la Negociación Colectiva”.

3. Que el segmento objetivo que se debe ingresar es “dirigentes sindicales”, “socios de la organización sindical”, “micros”, “pequeños”, “medianos” o “grandes empresarios” según corresponda.

4. Al registrar la actividad de asistencia técnica realizada, se debe ingresar correctamente el RUT del o de los dirigentes y del o de los empleadores, y éstos deben corresponder a las partes de la negociación colectiva de que se trate.

5. Al chequear la información en el sistema, para la planificación de la actividad de asistencia técnica, es de vital importancia revisar aquella relativa a la negociación colectiva asociada. Específicamente, el registro del “Número de Trabajadores”, que el empleador entrega, debe corresponder al número total de trabajadores de la empresa, y no por ejemplo de una sucursal o faena.³

6. En el evento que se haya llevado a cabo un proceso de cambio de razón social del empleador, se deberá tener la precaución de informar oportunamente la situación al Departamento de Relaciones Laborales – Jefatura Departamental, Jefatura de Unidad de Libertad Sindical y Jefatura Unidad Asistencia Técnica y Diálogo Social, vía casillas de correos libertadsindical@dt.gob.cl, sat_ds@dt.gob.cl -, solicitando la actualización pertinente en el módulo de la negociación colectiva. La corrección de registro debe efectuarse ANTES de realizar la vinculación a la asistencia técnica.

DENOMINADOR El denominador en la medición lo constituyen la totalidad de procesos de negociación colectiva reglada, susceptibles de recibir asistencia técnica en los términos señalados en la presente Circular. Esto es, aquellos en que la parte trabajadora es representada por una Organización Sindical y cuyo proceso de negociación colectiva se inicia (fecha de notificación del proyecto al empleador) y culmina (con un instrumento colectivo suscrito y depositado) entre el 01 de Enero al 31 de Diciembre 2019.

No se contabilizarán dentro del denominador los procesos de negociación colectiva cuya forma de cierre en sistema informático sea: desistido, instrumento no afinado, error de registro, sin información y mediación obligatoria.

1.2. Tiempo promedio del proceso total de conciliación

El indicador mide el tiempo promedio de demora del proceso total de conciliación, desde la fecha de recepción del reclamo hasta la fecha de término del proceso de conciliación.

Fórmula (*Sumatoria de días hábiles desde la fecha en que se origina el reclamo hasta la fecha de término del proceso de conciliación/Nº total de reclamos con proceso de conciliación terminados en el año t*)

NUMERADOR. El numerador se compone de la sumatoria de los días hábiles transcurridos desde la fecha de origen del reclamo, entendiéndose por tal aquella correspondiente al día en que se ingresa el reclamo en el sistema informático plataforma DT Plus, hasta la fecha en que se graba informáticamente la última audiencia de

² Anexo 3, Circular N°18 de fecha 14 de febrero de 2017 del Departamento de Relaciones Laborales.

³ El registro referido al “Número de Trabajadores” permitirá tipificar el tamaño de empresa, lo que incide en la determinación de procedimientos y plazos específicos para micros, pequeños medianos o grandes empresas de la negociación colectiva, además de generar valor estadístico a la provisión de este servicio.

conciliación, instancia en la cual el reclamo pasa a estado Informado o con Multa Pendiente. Para estos efectos, no se considera el tiempo de las actuaciones posteriores al término del proceso, tales como las fechas originadas para pagos o presentaciones de documentación pendiente.

La sumatoria de días, para estos efectos es contabilizada en días hábiles de lunes a viernes, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos (art 25 Ley 19.880).

Se incluyen en la medición los reclamos que tienen proceso de conciliación con tipo de término: conciliado, conciliación parcial, infundado y sin conciliación.

DENOMINADOR. El denominador incluye los reclamos en estado: informado, multa pendiente, revisado/rechazado, revisado/visado, los cuales sean interpuestos presencialmente en oficinas, que den lugar a procesos de conciliación. Por lo tanto, no se considerarán los reclamos interpuestos por medios no presenciales (específicamente vía Web).

2. INDICADORES LEY 19.994 (LEY PARO).

2.1. Tiempo promedio para la realización de Mediación (Tiempo a la primera reunión de mediación).

Indicador que mide el tiempo promedio de demora desde la fecha de solicitud de mediación, hasta la fecha de la primera reunión entre las partes (trabajador/empresa). Es decir, mide la rapidez promedio con que se atiende la demanda de mediación en un determinado período.

FÓRMULA. *(Sumatoria de días de demora desde la fecha de solicitud de mediación hasta la fecha en que se efectúa la 1° reunión en el año t/ N° total de solicitudes de mediaciones recepcionadas en el año t.)*

NUMERADOR. El numerador se compone de la sumatoria de días transcurridos desde la fecha en que se solicita la mediación⁴, según corresponda, hasta la fecha en que se efectúa la primera reunión, sumatoria que para estos efectos es contabilizada en días hábiles de lunes a viernes, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos (Art. 25 Ley 19.880).

DENOMINADOR. Lo constituyen las mediaciones recepcionadas en el ejercicio anual.

Se consideran en la medición, aquellas mediaciones correspondientes al tipo: Solicitada, Reactiva, Programada, Reactiva por Denuncia, Circular N°29, Solicitud Itel. No se considerarán las mediaciones derivadas de procesos de Negociación Colectiva y Derechos Fundamentales.

Cabe precisar que para los procedimientos de Mediación derivados de Circular N° 29, la fórmula de cálculo se contará desde la fecha de la comunicación⁵ en que se deriva el caso a mediación laboral.

Incluye, las mediaciones en estado: finalizadas con acuerdo, finalizadas otro, finalizadas sin acuerdo, mediando.

2.2. Porcentaje de procesos de conciliación conciliados del total de procesos de conciliación tratados y terminados en el período.

⁴ Para los tipos de mediaciones que considera este indicador, se entiende como fecha de solicitud la que se registra en el Sirela en el campo "Fecha de Solicitud". Para el caso de las mediaciones tipo Circular 29, corresponde a la fecha de comunicación en que se deriva el caso a mediación laboral. En el caso de las mediaciones tipo Programada, corresponde a la fecha en la cual se programó la mediación.

⁵ Comunicación que debe derivar de las Coordinaciones Jurídica y Relaciones Laborales. Circular N°29 de 22.03.2010.

Indicador que mide la relación porcentual de procesos de conciliación en que el conflicto que lo origina, es resuelto en forma total o parcial; del total de procesos de conciliación celebrados durante el año.

FORMULA. *(Número total de procesos de conciliación terminados en conciliación total y parcial año t/Total de procesos de conciliación realizados en año t)*100.*

NUMERADOR. El numerador en la medición se compone por todos los procesos de conciliación conciliados en el período, entendiéndose por tales, aquellos con resultado de acuerdo parcial o total.

DENOMINADOR. El denominador en la medición está compuesto por el total de procesos de conciliación efectuados (tratados y terminados) excluyendo de la medición, aquellos con tipo de termino: Desistidos con conciliación previa; Desistidos sin constancia de conciliación previa; Abandonados; Infundados; y Finalizado por eliminación. Se consideran solo los reclamos interpuestos presencialmente en oficinas; por tanto tampoco se incluyen los reclamos interpuestos por medios no presenciales (específicamente vía Web).

Para efectos de la medición se incluye a los reclamos en estado: Informado, multa pendiente, revisado/rechazado, revisado/visado.

2.3. Porcentaje de dirigentes sindicales mujeres capacitadas del total de dirigentes mujeres.

Indicador que mide la cantidad de dirigentes sindicales mujeres que son capacitadas, respecto del total de dirigentes sindicales mujeres con mandato vigente en el país.

FORMULA. *(Nº de dirigentes sindicales mujeres capacitadas en el año t / Nº total de dirigentes sindicales mujeres) * 100*

NUMERADOR. El numerador está compuesto por las dirigentes sindicales mujeres a las cuales se les ha brindado capacitación y/o asistencia técnica por parte del Servicio en el año 2019.

Se considerarán como dirigentes sindicales mujeres a los segmentos: dirigentes sindicales, dirigentes sindicales nuevos y delegados sindicales, los cuales deben pertenecer a los tipos de sindicatos: empresa, Interempresa, transitorios y de establecimiento.

Las dirigentes sindicales mujeres deben encontrarse con su mandato vigente al momento de ser capacitadas y al momento de rebajar la actividad en el SIRELA.

Las dirigentes sindicales mujeres capacitadas, se cuentan una sola vez por región independientemente de las capacitaciones a las que asistan.

DENOMINADOR. El denominador corresponde a la totalidad de dirigentes sindicales mujeres vigentes entre el 01 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019. Conforme a la base de datos de dirigentes mujeres vigentes extraída de SIRELA con fecha de corte el 01 de octubre de 2018.

El denominador es fijo a fin de no provocar fluctuaciones mensuales, debido a la salida y entrada de dirigentes a la base de datos.

3. INDICADORES LEY 19.553 ART. 7 (DESEMPEÑO COLECTIVO REGIONAL).

De manera previa a la descripción de las mediciones asociadas a este tipo de compromiso, resulta relevante hacer presente que las Direcciones Regionales, al formular la planificación de sus procesos, deberán considerar el íntegro cumplimiento de las metas y las coberturas comprometidas, conforme fueran sancionadas en el respectivo proceso de Planificación Anual Institucional 2019.

Porcentaje de Dirigentes Sindicales capacitados en materia de Diálogo Social del total de Dirigentes Sindicales en el año t

Mide la cantidad de dirigentes sindicales que son capacitados en materia de Diálogo Social, respecto del total de dirigentes sindicales con mandato vigente en el país.

FORMULA. *(Nº de dirigentes sindicales capacitados en materia de Diálogo Social en el año t / Nº total de Dirigentes Sindicales con mandato vigente en el año t) * 100*

NUMERADOR. El numerador está compuesto por los dirigentes sindicales a los cuales se les ha brindado capacitación y/o asistencia técnica en materia de Diálogo Social por parte del Servicio en el año 2019.

Los contenidos de Dialogo Social pueden ser tratados en una actividad en forma exclusiva o integrada a un programa con otras materias a capacitar, según lo definido por cada región.

Los contenidos específicos de la materia de Diálogo Social son: concepto de dialogo social; Rol de los dirigentes; y Servicios que la DT ofrece.

Los dirigentes sindicales capacitados cuentan una vez por región, independiente a las capacitaciones que reciban.

Los dirigentes sindicales deben encontrarse con su mandato vigente al momento de ser capacitados y al momento de rebajar la actividad en el SIRELA.

Para que el indicador de cuenta de la labor efectuada, es clave que se registre en el SIRELA la "Materia a abordar en la capacitación" correspondiente al concepto "Diálogo Social". Mismo concepto debe registrarse en los anexos de actividades de capacitación o asistencia técnica a la negociación colectiva correspondiente a la Circular N°18 de fecha 14 de febrero de 2017 del Departamento de Relaciones Laborales.

DENOMINADOR. El denominador corresponde a la totalidad de dirigentes sindicales vigentes entre el 01 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019, conforme a la base de datos de dirigentes mujeres extraída de SIRELA con fecha de corte el 01 de octubre de 2018.

El denominador es fijo a fin de no provocar fluctuaciones mensuales debido a la salida y entrada de dirigentes a la base de datos. Se considerarán como dirigentes sindicales a los segmentos: dirigentes sindicales, dirigentes sindicales nuevos y delegados sindicales, los cuales deben pertenecer a los tipos de sindicatos: empresa, interempresa, transitorios y de establecimiento.

3.1. Porcentaje de empresas cuyos representantes de empleadores y representantes de trabajadores, suscriben acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y condiciones de trabajo participando en Mesas de Trabajo.

Este indicador mide la capacidad que tiene la Mesa de Trabajo, – integrada por empresas, sus trabajadores, ambos debidamente representados y la Dirección del Trabajo - para lograr acuerdos que resuelvan uno o más conflictos o potenciales conflictos laborales, según la realidad y naturaleza de sus participantes.

FORMULA. *(Nº de empresas cuyos representantes de empleadores y representantes de trabajadores suscriben acuerdos de mejoramiento de las relaciones laborales y/o condiciones de trabajo en el año t / Total de empresas cuyos representantes de empleadores y representantes de trabajadores participan en mesas durante el año t) * 100*

NUMERADOR. El numerador se compone de aquellas empresas debidamente representadas, que junto a sus representantes de trabajadores suscriben acuerdos en materia de mejoramiento de las relaciones laborales y/o condiciones de trabajo.

La contabilización del numerador considera los siguientes aspectos:

- Relativo al proceso: el numerador considerará los acuerdos suscritos en el marco de una reunión efectuada entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores. La contabilización en el numerador considera el primer

acuerdo registrado por la empresa en una reunión, independiente de que por la lógica del dialogo se logren más acuerdos durante el desarrollo de la mesa.

- Registro informático: será contabilizado al momento en que se registre información relativa al o los acuerdos generados en una reunión, con la participación de los representantes de empleadores y trabajadores de cada empresa (acta de reunión en la que se generó acuerdo subida al sistema, estado de la reunión "realizada").

Se entiende por Empleador, a quien en representación de la empresa detente las facultades del artículo 4° del Código del Trabajo.

Respecto de los Trabajadores, la representación de éstos podrá ser ejercida por Dirigentes/as y/o Delegados/as sindicales; Trabajador/a aforado/a integrante del Comité Paritario o uno de los representantes titulares de los trabajadores/as de dicho Comité; o, a falta de cualquiera de los anteriores, un trabajador/a, elegido por los trabajadores/as de la empresa. En este último caso, el resultado de la elección deberá quedar estipulada por escrito, **en documento donde conste nombre, RUT y firma, de cada uno de los trabajadores que participaron en la elección. Acto que deberá realizarse antes de la reunión de constitución o primera reunión de la mesa establecida para la anualidad o en la reunión que la empresa participe por primera vez. (Utilizar Anexo N°1: Acta de elección de representante de trabajadores en mesa de trabajo).**

En empresas con una organización sindical, la representación la tendrá el Directorio del respectivo sindicato o el directorio y/o los delegados en caso de tratarse de un sindicato interempresa, conforme lo defina la propia organización. En empresas con dos o más organizaciones sindicales, la representación la tendrán los miembros del Directorio de los Sindicatos y/o sus delegados sindicales, quienes deberán integrarla con a lo menos uno de sus dirigentes aforados. Tal representación se acreditará con el certificado de vigencia de la organización sindical.

La Constitución de la mesa se identificará con la primera reunión de la anualidad. En este hito de inicio de actividades, será posible describir la reunión (descripción de la agenda de trabajo y cronograma de actividades, necesarias para lograr los acuerdos) En efecto, para resguardar la composición de la mesa, todas las reuniones que se generen en el desarrollo de esta, los integrantes renovarán su compromiso de participación y acción, a fin de permitir la entrada de nuevos participantes según se vaya articulando el proceso de diálogo. (Actas de reunión se emitirán o extraerán desde la plataforma informática - **Anexo N°2: Acta de constitución de la mesa de trabajo**).

Es importante destacar que el registro de las reuniones expresa, en los hechos, el valor de la mesa de trabajo. Por lo anterior, es obligatorio registrar las problemáticas existentes, los objetivos de la instalación de la mesa, el cronograma de trabajo y cuáles de los servicios que la Dirección del Trabajo dispone serán utilizados para el logro de acuerdos. La mesa de trabajo también da cuenta del trabajo desarrollado con las partes, de los avances y continuidad de las conversaciones y/o decisiones adoptadas, y es un instrumento valioso que permite destacar y sistematizar la gestión que hace el Servicio para la generación y suscripción de acuerdos.

La mesa podrá incluir los distintos productos y servicios de la Institución, denominados "acciones adicionales" los que constituyen acciones a realizar por la Dirección del Trabajo, tales como fiscalización, capacitación, difusión, mediación, entre otros, a efectos de contribuir al entendimiento y/o acercamiento de las partes. Estas acciones deben quedar registradas en el respectivo módulo de SIRELA o DT Plus según corresponda. Es importante indicar que este tipo de acciones no deben ser entendidas como acuerdos, si no como herramientas para llegar al logro de estos.

Para el caso que el conflicto planteado en la mesa refiera a incumplimiento normativo, se sugiere incluir como parte de la agenda de trabajo, la ejecución de un programa de fiscalización regional que considere los plazos de corrección convenidos en la respectiva mesa. Para este caso, el acuerdo consistirá en el cumplimiento de la

normativa laboral, del cual se levantará acta una vez realizada la última fiscalización con resultado no detecta infracción.⁶

No será requisito esencial que a todas las reuniones que se lleven a efecto, concurren los representantes titulares de las partes – aquellos designados como tal en la reunión de constitución de la mesa – pues en el caso del empleador éste podrá delegar la representación mediante poder simple, a un integrante de la misma empresa. Por su parte, respecto a los representantes de los trabajadores, estos podrán reemplazar al titular conforme a la forma que a continuación se indica y según corresponda:

- a) Sindicato: si el representante de la directiva sindical que participa en la mesa no puede concurrir, puede hacerlo en su lugar, cualquier otro representante que componga la directiva sindical.
- b) Trabajador aforado integrante del Comité Paritario: deberá ser representado por otro trabajador del Comité Paritario, representante de los trabajadores.
- c) Trabajador elegido para integrar la mesa de trabajo: éste trabajador deberá ser reemplazado por quien en la misma votación haya sacado la segunda mayoría, al momento de realizarse la elección, y así sucesivamente.

En cualquiera de los casos, este representante debe ser registrado debidamente en la mesa de trabajo y registrar su participación en las reuniones efectuadas.

Se entiende por **Acuerdo** (se confecciona a partir de los registros efectuados en la reunión en la plataforma electrónica), al acta que da cuenta de la comparecencia de representantes del empleador y representante de trabajadores, aunando voluntades en pro de mejoras en las relaciones y/o condiciones laborales. Estos acuerdos serán para subsanar desviaciones del cumplimiento normativo y/o para la generación de mejoras por sobre cumplimiento normativo en el ámbito laboral, que se explicitarán en el acta de reunión, especificando las materias y/o ámbitos en los que se ha arribado a acuerdo. (Registrando individualmente si es un acuerdo de carácter normativo o supranormativo).

DENOMINADOR. El denominador corresponde al número de empresas, cuyos representantes de empleadores y de trabajadores, participan de la mesa de trabajo, las que deberán ser registradas en la plataforma informática, ya sea en la reunión inaugural de la mesa o al momento de ingresar a esta.

A fin de poder efectuar un mejor monitoreo del proceso, cada Dirección Regional, a través del Coordinador del área, deberá remitir al Departamento de Relaciones Laborales, una proyección del proceso para el año en curso. Se solicita que la participación de empresas (construcción y gestión del denominador) se asegure no más allá del mes de julio y la suscripción de acuerdos (construcción del numerador) no supere el mes de octubre. El interés del departamento en este punto es poder anticipar cualquier situación de riesgo y apoyar técnicamente su solución.

El Departamento de Relaciones Laborales destaca la naturaleza del proceso y reconoce los riesgos inherentes del trabajo de las mesas para el logro de acuerdos. En este sentido, los plazos indicados en el párrafo precedente dan cuenta de una orientación hacia la acción preventiva del cumplimiento del indicador, pero estos no deben afectar la naturaleza o funcionamiento de las mesas en el marco del diálogo social.

Finalmente, es preciso indicar que para esta anualidad se contará con una plataforma informática preparada para registrar y gestionar participantes, reuniones, acuerdos y acciones derivadas de las mesas de trabajo, desde las cuales se extraerá lo necesario para dar cuenta del indicador de manera informatizada. Los detalles acerca de esta herramienta, en cuanto a su funcionalidad y utilidad, serán informados vía email a la brevedad posible a través de la Unidad de Asistencia Técnica y Diálogo Social

El resguardo de la documentación relativa a las actas de reuniones y acuerdos firmados se encontrará en el sistema informático, dejando para su recuperación en papel (en carpetas ad-hoc) actas de reuniones y acuerdos en original e información adicional

⁶ Para la realización de fiscalizaciones en torno a las actividades de las mesas de trabajo, considerar las instrucciones vigentes emitidas por el Departamento de Inspección, para la creación de programas de fiscalización regionales para el año 2019.


que respalde la gestión (de convocatoria de participantes, calidad de representación de los mismos u otro documento).

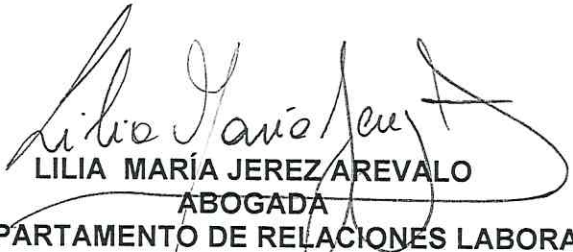
III. VIGENCIA INSTRUCCIONES.

Establécese que la presente Circular se entiende vigente y comenzará a regir a partir del 01 de enero de 2019.

Dejase sin efecto la Circular N° 95, de 27 de Diciembre de 2017, suscrita por la Jefa de Departamento de Relaciones Laborales de la época, como asimismo toda normativa contraria a lo establecido en la presente Circular.

Publíquese y distribúyase la presente instrucción, siendo responsabilidad de los Directores Regionales del Trabajo su difusión y conocimiento a los funcionarios de su dependencia.




LILIA MARÍA JEREZ AREVALO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

RDR/CCV/CBE/rrv.

- Direcciones Regionales del Trabajo.
- Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo.
- Jefaturas de Divisiones Operativas.
- Departamento de Gestión y Desarrollo.
- Oficina Auditoria Interna.
- Departamento de Relaciones Laborales.
- Of. Partes