

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE
RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE MEDIACIÓN



CIRCULAR N° 87

- ANT: 1) Orden de Servicio N° 1 de 30.01.02.
2) Circular N° 84 de 30.08.04.
3) Correo electrónico de 02.05.05, de Jefe de Depto de Relaciones Laborales a Directores Regionales.

Mat.: Instruye y orienta respecto a acciones coordinadas del Servicio para apoyar las actuaciones de mediación.

SANTIAGO 07-06-05

DE : JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

**A : SRES. (AS) DIRECTORES (AS) REGIONALES DEL TRABAJO
SRES. (AS) INSPECTORES PROVINCIALES DEL TRABAJO
SRES. (AS) INSPECTORES COMUNALES DEL TRABAJO**

Como es de conocimiento general, la Dirección del Trabajo, a través del Departamento de Relaciones Laborales tiene entre sus principales políticas la de dar un apoyo e impulso sostenido a la mediación, como sistema alternativo de resolución para los conflictos laborales colectivos, la que de acuerdo a lo establecido en Orden de Servicio N° 1, de 30.01.02, considera entre sus fundamentos el que "este modelo de Mediación Oficiosa trata de ampliar las posibilidades de tratamiento de la conflictividad laboral colectiva, identificando las características de cada caso en particular, definiendo el proceso más apto para encarar el conflicto. Detrás de este concepto, no está solamente la idea de ofrecer vías alternativas, sino la posibilidad de entregar al usuario métodos donde tenga más control sobre el manejo de posibles soluciones."

El servicio de mediación laboral que la Dirección del Trabajo ha puesto a disposición de trabajadores y empleadores, ha demostrado un

crecimiento progresivo, tanto en término de cobertura como en infraestructura. Lo acreditan entre otros, los datos estadísticos que sobre la materia posee el Departamento de Relaciones Laborales y que en cada año han sido oportunamente remitidos a Uds. Lo avalan también los múltiples beneficiados por el sistema, tanto empleadores como trabajadores, aún en aquellos casos en que no encontraron una solución puntual al conflicto que los afectaba, pero vieron en este instrumento una oportunidad para dialogar, para conocerse y reconocerse, situación que de otro modo no hubiese sido posible.

Ahora bien, en la perspectiva de apoyar el objetivo de ampliar o diversificar las modalidades de tratamiento de los conflictos laborales, se hizo necesario establecer criterios y procedimientos para regular la derivación de denuncias, hasta ahora atendidas únicamente por el área Inspectiva, hacia la instancia de mediación laboral, procedimiento que se encuentra regulado por Circular N° 84, de 30.08.2004.

Todas estas iniciativas han tenido como objetivo general el de **“institucionalizar en la Dirección del Trabajo, un sistema de prevención y solución de conflictos laborales colectivos, que contribuya al desarrollo armónico de las relaciones laborales y a la promoción de una cultura colaborativa entre los actores laborales.”**

Así entonces, reconociendo y valorando lo avanzado en esta materia, hemos estimado conveniente en aras de potenciar aún más este modelo, proponer una serie de acciones complementarias y coordinadas al interior de la Institución, que permitan incrementar el número de actuaciones de mediación laboral por regiones, particularmente en aquellas cuyos resultados deben ser mejorados.

Para ello debiera primar la iniciativa regional, sin perjuicio de lo cual a continuación se definen, a modo de orientación general, diferentes acciones que de manera conjunta o complementaria, pueden incidir en el cumplimiento del objetivo enunciado precedentemente, y cuya implementación deberá ser informadas al Departamento, por los conductos regulares establecidos para esos efectos.

Difusión de Circular N° 84

En este contexto se estima necesario desarrollar en la región un programa de difusión interno de la Circular N° 84, de manera que todos los funcionarios conozcan su contenido y los procedimientos que allí se establecen, poniendo especial énfasis en la asistencia de las áreas Inspectiva y de Relaciones Laborales. Junto con esta primera etapa, debiera establecerse vía instrucciones de carácter regional, un sistema de reuniones periódicas de trabajo de las áreas operativas en el nivel de Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo de cada región, a fin de analizar y coordinar la mejor aplicación de la Circular en comento.

Se adjunta material que puede ser utilizado como apoyo para la actividad.

La supervisión y control de la aplicación de lo dispuesto en la Circular mencionada y los necesarios ajustes que de ello pudieren resultar, será responsabilidad del Departamento Inspectivo en conjunto con el de Relaciones Laborales.

En actividades de los CTRU

Estos mismos contenidos, pero de una manera más general, deberían también ser difundidos entre nuestros usuarios. Para estos efectos, la primera instancia la constituyen los Comités Tripartitos Regionales de Usuarios.

En este sentido y con el objetivo de efectuar una adecuada contextualización del tema, se sugiere adicionar una presentación de los resultados de la mediación laboral en la región con indicación de las empresas que han tenido éxito en el uso de esta herramienta, así como igualmente exponer los resultados generales del resto del país, promoviendo el análisis y la discusión sobre este servicio.

Difusión de resultados Encuestas de Satisfacción de Usuarios

Otra información que puede darse a conocer a los integrantes de los CTRU, son los resultados de la Encuesta de Satisfacción de Usuarios, los que serán enviados en los próximos días, y que se aplica a los participantes de los procesos de mediación, a fin de socializar sus resultados, amplificando por esta vía el conocimiento que de ella se tiene. La incorporación para alguna de estas actividades, de actores laborales que utilizaron la mediación con éxito, resulta también recomendable.

En la línea de la difusión, conforme al trabajo ejecutado hasta la fecha se hace necesario revisar y evaluar los programas y acciones desarrollados en la región por mediadores y funcionarios del área de Relaciones Laborales. Lo anterior desde el punto de vista de su enfoque, metodología, material de apoyo utilizado, usuarios participantes, niveles de cobertura etc., con el objeto de estructurar y ejecutar nuevas actividades de difusión y promoción de la mediación laboral a partir de lo ya realizado, y en las que debiera incorporarse información relativa a resultados, y de ser posible, testimonios de quienes ya han participado en estos procesos, con el propósito que compartan esa experiencia y las ventajas y beneficios que de ella obtuvieron.

Actividades de Prevención de Conflictos

Por otra parte, con fecha 2 de mayo, mediante correo electrónico se les envió un calendario con las fechas de vencimiento de las negociaciones colectivas, información que debía ser utilizada para ofrecer meditaciones en forma preventiva, especialmente a las empresas con antecedentes anteriores de conflicto, relevando el carácter voluntario de la adhesión y participación de las partes en el proceso, las características que reviste esta búsqueda de acuerdos en forma colaborativa y los resultados hasta ahora obtenidos.

Asimismo y siempre en el ámbito de las acciones de prevención de la conflictividad laboral, es posible y recomendable difundir y ofrecer también la instancia de la mediación para aquellos actores que por primera vez inician un proceso de negociación colectiva.

Difusión en el Marco de Capacitación por Sustitución de Multa

Finalmente se reitera lo sugerido en relación con los programas de capacitación que se desarrollan en el marco de la sustitución de multa, en el sentido de incorporarles un breve módulo que de cuenta de las principales características del sistema y de los resultados que hasta ahora se han logrado, con el objetivo de promover también su utilización en el segmento de micro empresarios.

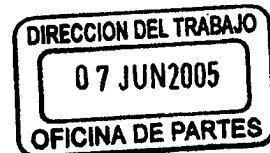
Para estos efectos se acompaña un formato que puede servir para el propósito ya indicado.

Los archivos con el material de apoyo para las presentaciones, serán enviados a Uds. a través del correo electrónico, en sistema Power Point.

Saluda atentamente a ustedes



Christian Alviz Rizzo
CHRISTIAN ALVIZ RIZZO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO
RELACIONES LABORALES



CAF/JAL

Distribución:

Sres. D.R.T., I.P.T e I.C.T.
Coordinadores de RR.LL.
Coordinadores Inspectivos
Oficina de Partes
Depto. de RR.LL.
Unidad de Mediación ✓