DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES
DIVISION RELACIONES LABORALES
E57661/2023

OFICIO ORDINARIO Nº: 2000-5924/2023

ANT.: 1) Resolución Exenta N° 2000-1837/2023, de 10 de febrero de 2023, que Establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales, publicada en el Diario Oficial con fecha 22 de febrero de 2023.
2) Circular N° 2000-12/2023, de 30.01.2023, que Establece instrucciones y lineamientos para Planifiación 2023 del Departamento de Relaciones Laborales.
3) Circular N° 2000-13/2023, de 30.01.2023, que Establece instrucciones y planificación 2023 de la línea de Relaciones Laborales.
4) Ficha de definiciones estratégicas año 2023-2026 de la Dirección del Trabajo.

MAT.: Informa programas orientadores para la línea de Relaciones Laborales, año 2023.

SANTIAGO, 14/03/2023

DE : LUIS EDUARDO VILLAZON - JEFE DEPARTAMENTO SUBROGANTE - DIVISION RELACIONES LABORALES - DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES

A : JEFES(AS) DE DEPARTAMENTOS - DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO
COORDINADORES(AS) DE RELACIONES LABORALES
COORDINADORES(AS) OPERATIVOS(AS)
INSPECTORES(AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO
JEFES(AS) DE CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

I. CONSIDERACIONES GENERALES

Conforme a la Misión y Definiciones estratégicas de la Dirección del Trabajo período 2023-2026, principalmente, en la promoción de relaciones laborales justas; generación de instancias de diálogo social tripartito y la transversalización de la perspectiva feminista y el enfoque de género tanto en el quehacer del Servicio como la protección de los derechos laborales individuales y colectivos; la implementación de Modernización institucional y la Transformación Digital del Estado; y, los compromisos adquiridos por este Departamento, reflejados en su nueva estructura orgánica y funcional, contenidos en la resolución de antecedentes, se estima necesaria la socialización del presente contenido, según como a continuación se indica.
Las definiciones y lineamientos señalados, ha implicado un esfuerzo consensuado de parte de las Unidades que integran este Departamento, a efectos de dar continuidad al trabajo que se ha venido desarrollando juntamente con las líneas operativas y, de forma paralela,

efectuar una revisión de sus servicios, productos y procedimientos, destinados en establecer y generar las condiciones institucionales necesarias para lograr el objetivo de avanzar sustantivamente en la materialización del Trabajo Decente para todos y todas.
La responsabilidad que le corresponde al Departamento de Relaciones Laborales para el logro planteado es fundamental, dado que sus funciones se enmarcan directamente con los cuatro objetivos estratégicos que componen el paradigma normativo del Trabajo Decente:

1. El respeto de los **derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras** solo es posible de alcanzar mediante el accionar de organizaciones sindicales autónomas y fuertes;
2. El **diálogo social** fructífero que profundice la democracia requiere ser impulsado activamente y contar con interlocutores sociolaborales suficientemente representativos y preparados;
3. El **aumento de la protección social** precisa el mecanismo de diálogo social por excelencia como la negociación colectiva de alta cobertura, y;
4. Lo anterior, permite el establecimiento relaciones laborales justas y equitativas, que mejoran la democracia, la cohesión y la paz social, generando ambientes propicios para la **generación de empleos de alta calidad.**

II. PLANIFICACIÓN DEPARTAMENTAL – 2023

Lo anterior, genera la necesidad de transmitir mediante el presente documento la programación y planificación de tareas y actividades priorizadas y sancionadas para la presente anualidad por el Departamento de Relaciones Laborales, atendido que su ejecución involucra un trabajo colaborativo entre el nivel central y las líneas operativas que permitan durante el año 2023 cumplir los objetivos y compromisos adquiridos con el país.

A. UNIDAD DE LIBERTAD SINDICAL

La baja incidencia sindical en el país tiene como corolario que el 80% de la fuerza laboral asalariada negocie individualmente sus condiciones de empleos bajo las diferencias de poder propia de las relaciones laborales, teniendo como efecto la profundización de las desigualdades y la erosión de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.
El compromiso departamental implica el fomento y extensión del ejercicio del derecho a la libertad sindical, requiriendo, por tanto, la supervigilancia de cada uno de sus atributos, principalmente, el debido resguardo y protección de los representantes de trabajadores y trabajadoras, de sus organizaciones sindicales y de sus miembros. Asimismo, el amparo de los trabajadores y trabajadoras de afiliarse libremente y de formar las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sin represalias ni discriminaciones de ninguna clase. En cuanto a su faz funcional, deben contar con la mayor libertad para organizarse, definir sus estructuras, sus programas de acción y actividad, incluida, la negociación colectiva y la huelga.
La existencia de organizaciones sindicales fuertes y representativas posibilitarán negociaciones colectivas y acuerdos justos, de alta cobertura que permitan el mejoramiento continuo de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias. Sumado a esto, es menester que las organizaciones adhieran a nuevos valores y necesidades en su acción sindical, reconociendo la existencia de una fuerza de trabajo diferenciado, segmentado y asimétrico, que afecta directamente en la vida laboral y personal de miles de trabajadoras, diversidades y disidencias sexo genéricas.
En virtud de lo anterior, surge la necesidad de contar con una Unidad que atienda de manera focalizada y con alta especialización en materia de los derechos de sindicalización que le asisten a las organizaciones sindicales, a los trabajadores y trabajadoras y de protección y promoción de la negociación colectiva en los niveles adecuados.

1. Proyectos Generales

1.1. Revisión de Doctrina:

En continuidad al trabajo que se ha venido realizando en esta materia, ahora en línea con los objetivos estratégicos institucionales, se hace necesario dotar a los funcionarios y funcionarias y usuarios externos, de un marco doctrinal amparado en principios interpretativos de la Libertad Sindical ponderando las normas constitucionales, legales y tratados internacionales ratificados por el país, que permite una amplia autonomía tanto en la faz orgánica como funcional de las organizaciones sindicales.
La Unidad de Libertad Sindical durante el primer semestre trabajará en el estudio y análisis

de toda aquella doctrina institucional asociada a organizaciones sindicales, asociaciones de funcionarios/as y negociación colectiva, que limite la necesaria autonomía que requieren, con el objetivo de generar una propuesta de modificaciones que permitan dotar a estas organizaciones mayores espacios de acción.

1.2. Revisión en materia instruccional:

Con el objetivo de actualizar, modernizar y adecuar los marcos instruccionales vigentes a los ejes fijados por la Dirección del Trabajo y del propio Departamento, durante el presente año la Unidad abordará mediante el análisis y discusión las instrucciones de su competencia:

a. Actualización y modificaciones al "Manual de Procedimientos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva".
b. Actualización y modificaciones al "Manual de Procedimientos de la Dirección del Trabajo en Organizaciones Sindicales y Asociaciones de Funcionarios/as".
c. Actualización de instrucciones asociadas a la Secretaria Arbitral y Arbitraje.

1.3. Actualización de información en sitio web:

En el marco de modernización del Estado se ha detectado la urgente necesidad de mejorar el contenido que la Dirección del Trabajo pone a disposición de la comunidad en materias de organizaciones sindicales y negociación colectiva, especialmente, la adecuación en un lenguaje simple, claro e inclusivo, que le sea útil a los actores y actrices sociolaborales.
La privación de lo anterior ha implicado un importante volumen de consultas de respuesta estándar que deben ser atendidas tanto a nivel central como en las distintas líneas operativas, situación que podría ser reducida adecuando el contenido y su acceso, bajo los parámetros descritos.

2. Proyecto de Digitalización e Informáticos

2.1. SIRELA 3.0:

El proyecto SIRELA. 3.0 se enmarca en el cumplimiento de los compromisos institucionales de la actual administración asociados a la implementación de la Ley de Transformación Digital del Estado y la Modernización Institucional, a través de la generación de una plataforma digital diseñada con enfoque usuario, accesible, inclusiva y que integre información pertinente, desde y hacia los perfiles de usuarios/as externos y funcionarios/as del Servicio, entendiendo por tal, que constituya una herramienta de efectiva utilidad para el desarrollo de sus labores de responsabilidad, confiriendo mayor transparencia y certeza, teniendo como efecto una mejor atención a los trabajadores, trabajadoras, organizaciones sindicales y empleadores.
La construcción de la nueva plataforma implica la elaboración de un diseño, la ejecución de un desarrollo informático, pruebas e implementación, que, atendido su magnitud será realizada en base a módulos. Este desarrollo contempla instancias de participación y retroalimentación con los niveles operativos y/o áreas asociadas en la ejecución de procedimientos, requiriendo la participación de cada Unidad del Departamento en el marco de sus competencias. Durante al año 2023 el diseño y construcción del Módulo de Organizaciones Sindicales, requerirá una especial incidencia de la Unidad de Libertad Sindical, considerando el diseño integrado de perfiles y procesos que interactúan en la plataforma, asociados al ciclo de vida de las organizaciones sindicales del sector privado y público.

2.2. Sistema de votación electrónico:

Atendido que la transformación digital del Estado es un elemento esencial para el mejoramiento de la atención la relación con los ciudadanos. A su vez, que los avances e incorporación de las nuevas tecnologías requieren ser democratizados, accesible e inclusivos para todos y todas.
El Departamento de Relaciones Laboral ha decidido avanzar en el estudio, desarrollo e implementación de un modelo de votación electrónico que facilite los procesos electorales de las organizaciones sindicales, especialmente, en aquellos que se le ha exigido realizarse normativamente con presencia de Ministros de Fe.
Lo anterior permitirá, por un lado, que las organizaciones sindicales que se ven privadas de financiar esta clase de servicios prestados por empresas privadas puedan acceder a ella, facilitando sus procesos, toma de decisiones, mejorando sus niveles de fidelidad y transparencia en sus actos internos. Y, por otro, dado el número de actuaciones que el legislador les ha obligado realizar con presencia de Ministro de Fe, genera una importante carga para las líneas operativas; en este sentido, contar con un sistema electrónico agilizará la ejecución diaria, como también, la fidelidad del proceso y sus resultados.

B. UNIDAD DE HUELGA

El derecho fundamental de huelga es el derecho que define y distingue al Estado Social y Democrático de Derecho de otra clase de organizaciones políticas, pues dota a los gobernados la posibilidad de impugnar las decisiones de quienes tienen el poder de establecerlas. En este sentido, es el mecanismo democratizador por excelencia tanto al interior de las empresas como de la sociedad en su conjunto, posibilitando el resguardo y cumplimiento de otros derechos fundamentales, sociales y laborales.
Su efectivo ejercicio cimienta la base de todo sistema de relaciones laborales bajo estándares de civilidad, permitiendo a las organizaciones sindicales cumplir sus fines como la equiparación de poder en la conjugación de las relaciones industriales y el ejercicio de reales negociaciones entre las contrapartes sociolaborales con acuerdos satisfactorios para la obtención de mejorar sus condiciones de vida, incluso, garantizando el cumplimiento de normas mínimas laborales o de los propios acuerdos negociados.
Dada la significación del derecho de huelga como mecanismo indispensable para materializar el trabajo decente, es que el Departamento de Relaciones ha resuelto crear la Unidad de Huelga, como instancia especializada con la finalidad de cautelar y resguardar su ejercicio y la debida ponderación con las instituciones que la limitan, bajo las prerrogativas que la ley ha dotado al Servicio.

1. Proyectos Generales

1.1. Proyecto de revisión doctrinaria:

En línea con los objetivos estratégicos institucionales se hace necesario dotar un marco doctrinal amparado en principios interpretativos de la libertad sindical ponderando las normas constitucionales, legales y tratados internacionales vigentes y ratificados por nuestro país.
Sobre esta última materia, surge la necesidad estratégica para la nueva Unidad propuestas de reformas a los Dictámenes que interpretativamente puedan limitar y afectar en su esencia la huelga como otros atributos de la libertad sindical.

1.2. Generación del Manual de Procedimientos Administrativos en materia de Huelga y sus limitaciones:

Con el objetivo de generar una mayor adhesión a los principios que posibilitan el efectivo derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, se hace indispensable para la Dirección del Trabajo contar con un Manual de Procedimientos Administrativos asociados a la Huelga y sus limitaciones que oriente, instruya y establezca mecanismos de intervención de los funcionarios y funcionarias del Servicio, en el ejercicio de sus prerrogativas, en miras de una protección eficaz del derecho. A su vez, un marco instruccional que regule de manera especializada aquellas instituciones limitadoras del derecho y su armónica interpretación, en el uso práctico ejercido tanto a nivel central y de las líneas operativas.

1.3. Actualización información sitio web:

En el marco de la modernización del Estado se ha detectado la urgente necesidad de mejorar el contenido de la información que la Dirección del Trabajo pone a disposición de la comunidad en materia del derecho de huelga y sus limitaciones, especialmente, en cuanto completitud, actualización y accesibilidad del contenido disponible y, la necesidad de un lenguaje claro, directo e inclusivo que facilite el entendimiento y sea de utilidad para los actores y actrices sociolaborales.
La privación de lo anterior ha implicado un importante volumen de consultas de respuesta estándar, dirigidas tanto al nivel central como las distintas líneas operativas, situación que se estima contribuye a ser solucionada, adecuando el contenido y acceso a la información, bajo los parámetros descritos.

1.4. Análisis de conflictividad laboral:

El conflicto sociolaboral es la materialización de la contraposición de los intereses entre la eficiencia productiva y las mejoras de condiciones laborales.
Reconociendo en consecuencia, el fenómeno del conflicto en las relaciones laboral, este Departamento considera fundamental contar con mecanismos oportunos y fidedignos de análisis y procesamiento de datos e información real, que permitan focalizar los esfuerzos en promover oportunamente instancias de diálogo social, materializadas en espacios de asistencia técnica, mesas de trabajo, mediación o negociación entre las partes que permitan generar acuerdos dirigidos a aumentar los niveles de democracia industrial y el desarrollo de mejores sociedades.
Para lograr los objetivos generales planteados, la Unidad se ha propuesto el diseñar,

estructurar e implementar un sistema de información institucional, a partir de la generación y/o mejora de los siguientes productos:

a. Marco Instruccional dirigido a los actores e intermediarios de las líneas operativas, que establezca y operativice los flujos y fuentes de información que constituirá el insumo necesario para el procesamiento y análisis.
b. Consolidado mensual de Informes Regionales de Conflictividad Laboral.
c. Nómina de negociaciones colectivas de interés, a partir de criterios preestablecidos que permitan su clasificación.
d. Informe Prospectivo de la realidad sociolaboral a través del análisis proactivo de los sectores de conflictividad futura.
e. Informe diario de huelgas.

2. Proyectos Informáticos

SIRELA 3.0:

La construcción de la nueva plataforma implica la elaboración del diseño, la ejecución del desarrollo informático, pruebas e implementación que, atendido su magnitud, será realizado en base a módulos, en los cuales se ha determinado la inclusión de instancias de participación y retroalimentación con los niveles operativos y/o áreas asociadas en la ejecución de procedimientos, requiriendo por tanto la participación de cada Unidad del Departamento en los aspectos de su competencia, correspondiendo el año 2023 el diseño y construcción del Módulo de Organizaciones Sindicales, proyecto tecnológico en el que tendrá una especial incidencia la Unidad de Huelga, considerando el diseño integrado de perfiles y procesos que interactúan en la plataforma, asociados al ciclo de vida de sindicatos y asociaciones.

C. UNIDAD DE DIÁLOGO SOCIAL Y ASISTENCIA TÉCNICA

La Dirección del Trabajo como Institución con competencia en materias laborales, ha impulsado sostenidamente el diálogo social como herramienta de mejora de las condiciones de trabajo y mecanismo efectivo para alcanzar estándares de trabajo decente en el país. En esta perspectiva, el Departamento de Relaciones Laborales durante el año 2023 pretende intensificar los esfuerzos de la Unidad, dinamizando a través de sus diferentes productos la incidencia del Servicio en materia de diálogo social, tendiente a debatir entre las partes distintas materias laborales de alto interés.
En este entendido, son instancias que requieren ser promovidas activamente, pues son, ante todo, mecanismos de participación ciudadana que mejoran y profundizan la democracia, permitiéndole a los ciudadanos ser parte en las decisiones, aumentando la adhesión a ellas y contribuyendo a la paz social.
Dada la importancia estratégica del diálogo social es que la Unidad ha sido renombrada relevando este importante instrumento de participación ciudadana.

1. Direccionamiento estratégico de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU):

Los CTRU constituye un valioso espacio de diálogo social y de democracia entre los representantes socio laborales, pues: 1) posibilita el conocimiento y construcción de confianzas mutuas; 2) se obtiene valiosa información desde los usuarios/as sobre la realidad laboral de la región; 3) posibilita la mejora continua de los productos, y; 4) posiciona a la institución como un actor relevante y articulador en su ámbito, ya sea a escala nacional, regional o local. Serán, entonces, priorizados como instancias tripartitas estratégicas del Servicio lo que exige un compromiso político y permanente, tanto de las autoridades nacionales, como regionales.
Durante este año, el Departamento a través de la Unidad de Diálogo Social y Asistencia Técnica fortalecerá la incidencia del nivel central a través de directrices metodológicas dirigidos a que estas instancias cumplan con sus fines estratégicos, orientados a potenciar discusiones y análisis de temáticas de interés general desde la perspectiva regional y local. Estos lineamientos implicarán la preparación y construcción de agendas regionales con contenidos mínimos, en concordancia con los establecidos por las autoridades nacionales.
A su vez, se intensificará las acciones de control por parte del nivel central tanto a nivel de agenda, de lo orgánico y funcional, con la finalidad de que tales instancias puedan explotar el enorme potencial que poseen.
Dentro de las temáticas a abordar en las actividades y reuniones, se han definido como obligatorias, pero no excluyentes, las siguientes:

- Concepto de Trabajo Decente y sus implicancias.

- Enfoque de Género en el trabajo.
- Proyecto de ley 40 horas.
- Reforma previsional.
- Modelos de negociación colectiva.

2. Direccionamiento estratégico de las Mesas de Trabajo:

Las Mesas de Trabajo como mecanismo de diálogo social se caracterizan como un espacio de acercamiento y participación, cuyo objetivo es implementar, introducir y generar mejoras en las relaciones laborales.
Las Mesas de Trabajo deberán observar con especial importancia 3 dimensiones:

a. Abordar de manera anticipada la conflictividad laboral regional y/o sectorial;
b. Actuar reactivamente frente a la conflictividad laboral regional y/o sectorial, y:
c. Gestionar temáticas emergentes que incidan en el ámbito laboral.

Además, la Unidad tendrá como misión la realización de mesas sectoriales de carácter nacional que aborden temáticas de alto interés y conflictividad, tendiente a generar acuerdos, conforme a los objetivos ya mencionados, entre otros:

i. Sector del transporte público regional y condiciones laborales.
ii. Ambiente y seguridad laboral en el sector privado de salud.
iii. Accidentabilidad en el sector minero.

3. Mediación laboral mirada desde el Diálogo Social:

Dada la relevancia que tiene la mediación laboral como instancia de diálogo social en controversias laborales, es que este producto ha sido traspasado de la antigua Unidad de Métodos Alternativos de Conflictos (actual Unidad de Conciliación Laboral) a la Unidad de Diálogo Social y Asistencia Técnica.
La finalidad de redefinir la mediación, tanto en la negociación colectiva como en otros ámbitos de pertinencia, implica que la actividad del Servicio debe propender de manera dispositiva el reconocimiento entre las partes, conduciendo, incitando y acompañando de la instancia, promoviendo la generación de acuerdos.

4. Capacitaciones:

Las activades de capacitación que impartirá la línea y el Departamento de Relaciones Laborales, en todas las regiones, tendrán como objetivos primordial apoyar el mejoramiento permanente y sistemático de la formación de los dirigentes sindicales, relevando su rol como agente de cambios y mejoras sociolaborales, a través de conocer y comprender el origen y necesidad del surgimiento de la organización del trabajo; los logros obtenidos durante la historia de los movimientos obreros; la identificación de las dificultades actuales, incluidas, las deficiencias político-jurídica del actual sistema, y las herramientas técnicas que le permitan actuar bajo el actual marco normativo.
Estará a cargo de la Unidad de Diálogo Social y Asistencia Técnica la organización de las capacitaciones y talleres departamentales, tanto en su programación, contenidos, expositores, focalización y metodología, teniendo en vista los objetivos estratégicos fijados, priorizándose para este año 2023 las siguientes materias:

a. Enfoque de género en la vida y acción sindical;
b. Trabajo decente;
c. Del liderazgo estudiantil al liderazgo sindical: Formación en derechos laborales;
d. Taller de Formación Sindical: Realizado en colaboración con las Unidades de Libertad Sindical y de Huelga, el cual será realizado de manera presencial en 6 regiones del país.

5. Proyecto Biblioteca de conservación histórica DT:

Existe la urgente necesidad de conservar el patrimonio cultural y social de la Dirección del Trabajo y el rol histórico de los movimientos sindicales en el avance de sociedades más libres y democráticas.
La Unidad de Diálogo Social y Asistencia Técnica, durante el año 2023 se enfocará en el levantamiento y viabilidad del proyecto dirigido al establecimiento de una Biblioteca de carácter pública, cuyos propósitos principales son:

a. Ser un espacio de conservación adecuada de archivos históricos del Servicio y de encuentro para la ciudadanía;
b. Proporcionar a la comunidad documentación especializada en materia laboral, y;

c. Posibilitar a la Dirección del Trabajo mostrar su rol en los procesos sociales y laborales en el transcurso de la historia del país.

D. UNIDAD DE APOYO A LA MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

La Ley N° 21.327 publicada el 30 de abril de 2021, en atención a las particularidades de la micro, pequeñas y medianas empresas, con altas tasas de informalidad tributaria y laboral y desafección de cumplimiento de los derechos individuales de sus trabajadores y trabajadoras y de respeto a la libertad sindical, surge la necesidad de conformar una Unidad que apoye a esta clase de empresa con la finalidad de generar una adhesión a la construcción de relaciones laborales equitativas y justas para lograr mejores sociedades.
Su principal función es gestionar de manera especializada las necesidades y requerimientos de la micro, pequeña y mediana empresa con el objeto de promover y facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, fortaleciendo las relaciones justas y equitativas, procurando la materialización plena del trabajo decente de los trabajadores y trabajadoras. Para lograr lo anterior, se proponen mejoras en los canales de acceso de servicios, trámites y acciones de capacitación, lo que pretende ser logrado durante el año 2023 a través de la programación que a continuación se expone.

1. Proyectos Generales

1.1. Plan piloto "Programa Trabajo Decente para Microempresas":

Durante el año 2023 se implementará el plan piloto del programa al trabajo decente para microempresas, el que será coordinado entre los Departamento de Relaciones Laborales e Inspección.
El objetivo de este programa es contribuir al cumplimiento de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, en base a las dimensiones del trabajo decente, respecto de la microempresa.

1.2. Programa de alianzas y convenios estratégicos:

Conforme a lo estipulado en Resolución Exenta N° 2000-1837/2023, de 10 de febrero de 2023, con la finalidad contribuir en el cumplimiento normativo laboral preventivo, la Unidad de Atención a la MiPyME generará alianzas estratégicas con otros servicios públicos, Municipios o empresas del Estado que realicen programas orientados a la micro, pequeña y mediana empresa. Además, prestará apoyo en la ejecución de los convenios firmados por las Direcciones Regionales con ese objetivo, en caso de ser requerido. Se pondrá énfasis en el trabajo territorial de los sectores donde se desenvuelve la micro y pequeña empresa, principalmente.
Para estos efectos se realizarán las siguientes actividades:

- Suscribir, ejecutar y realizar seguimiento a convenios celebrados.
- Con los convenios suscritos, se calendarizarán y realizarán a lo menos 10 actividades para el año 2023, correspondientes a capacitaciones a funcionarios y funcionarias municipales que trabajen directamente con MyPEs, capacitaciones a MyPEs y actividades de difusión en terreno respecto de la normativa laboral.
- Levantamiento de un catastro de los convenios firmados por las Direcciones Regionales con municipios, a fin de colaborar en las actividades orientadas a las MiPyMEs.

1.3. Capacitaciones:

a. Programa piloto de difusión y capacitación a MyPE en regiones con alta informalidad laboral:
Con la finalidad de fomentar la cooperación mutua entre el nivel central y las líneas operativas, la Unidad llevará a cabo un levantamiento de las regiones con mayores índices de informalidad laboral, para diseñar e implementar un programa piloto que contempla 2 días de visita, orientado a la difusión y fomento del trabajo decente, las que requerirán ser coordinadas con la ayuda de las Direcciones Regionales del Trabajo correspondientes. Se ejecutará en 4 Direcciones Regionales del Trabajo del país: una región por zona norte, centro y sur, más una Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana por definir.

b. Programa de capacitación y atención especializada a cada MiPyME contratista que preste servicios de aseo y vigilancia a la Dirección del Trabajo.
Las empresas externas con las que se relacione el Servicio a través de acuerdos comerciales por razones éticas requieren un alto cumplimiento de condiciones laborales

con sus trabajadores dependientes.
Atendido lo anterior, la Unidad tendrá la misión de realizará un catastro de todas las empresas contratistas que prestan servicios de aseo y vigilancia en cada Inspección del Trabajo, Centros de Conciliación y Mediación, Direcciones Regionales del Trabajo y Dirección Nacional del Trabajo, con la finalidad de categorizarlas por tamaño de acuerdo con la cantidad de trabajadores.
Se diseñará e implementará un programa que contenga capacitaciones en normativa básica del trabajo, y atención especializada en caso de corresponder, las que serán coordinadas con ayuda de las Direcciones Regionales del Trabajo correspondientes.

2. Proyectos Informáticos
Con el fin de contribuir, masificar y estandarizar los aprendizajes respecto de los derechos laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo, trabajo decente, y dar cumplimiento al beneficio de sustitución de multa por capacitación establecido en el N° 2 del artículo 506 ter del Código del Trabajo, se diseñará una plataforma de educación asincrónica, a partir de dos programas:

2.1. Proyecto de modalidad virtual a través de la Plataforma Teams:
Corresponderá actualizar la Circular N° 3 de 17 de enero de 2022, que reformulará y estandarizará la forma de dictar los cursos de sustitución de multas por capacitación.
Esta Circular estará vigente durante la transición hacia la creación del Curso asincrónico en plataforma e-learnig.

2.2. Proyecto de plataforma asincrónica e-learning:
En sintonía con la modernización del Servicio, entre los meses de febrero y agosto de 2023, la Unidad trabajará en el diseño de la plataforma que permitirá aumentar exponencialmente la cobertura de capacitaciones a los empleadores de los tres subsectores de empresas.

E. UNIDAD DE CONCILACIÓN LABORAL

En el marco de la adecuación del Departamento de Relaciones Laborales y la necesaria especialidad requerida de las distintas áreas para la eficiente ejecución de sus productos y procesos se ha definido potenciar y reformular el ámbito de acción y denominación de la nueva Unidad de Conciliación Laboral.
La Unidad cumplirá de manera especialísima una de las actividades con mayores reconocimientos por los usuarios externos sobre la laboral institucional del Servicio, como lo es atención de los conflictos que se suscitan entre el trabajador o trabajadora y el empleador o empleadora al término de la relación laboral, garantizando y protegiendo el ejercicio efectivo de los derechos individuales y colectivos al momento de su conclusión.
Que en atención a su expertis, la Unidad de Conciliación Laboral tendrá como responsabilidad la supervigilancia de aquellos trámites digitales con ocurrencia del término de la relación laboral según lo estatuido en la Ley N° 21.361 de 27 de julio de 2021, como lo es, el Finiquito Laboral Electrónico, Renuncia Voluntaria Electrónica, Mutuo Acuerdo y registro de Término de la Relación Laboral, elaborando, controlando y evaluando los procedimientos e instrucciones de este.

1. Proyectos Generales

1.1. Revisión instruccional:
En línea con los objetivos estratégicos institucionales de garantizar y proteger el ejercicio efectivo de los derechos individuales y colectivos laborales, incluidos, aquellos servicios digitales que la Dirección del Trabajo ha puesto a disposición de sus usuarios con la intención de democratizar su acceso al momento del término de la relación requieren la revisión y mejora de los manuales vigentes:

a. Revisión del Manual de Conciliación.
b. Revisión de Manual de Finiquito Electrónico Laboral.

1.2. Proyecto de descentralización de Centros de Conciliación:
La descentralización de los Centros de Conciliación hacia las Inspecciones Comunales, buscan mejorar acceso y velar por resguardo de los derechos de los trabajadores posibilitándoles concurrir a las oficinas más cercanas de su domicilio. Por su parte, permitirá desconcentrar la carga actual de estos Centros distribuyendola en un mayor número de funcionarios y funcionarias, mejorando los tiempos de atención permitiendo

garantizar los derechos en tiempo y forma.

1.3. Programa de capacitación a funcionarios/as nuevos y reemplazantes

1.4. Extensión institucional a través de alianzas estratégicas:
En el proceso de Modernización del Estado, el Servicio requiere la mayor disponibilidad de información para velar por el estricto cumplimiento de las exigencias y requisitas establecidos en la legislación tendiente a proteger al trabajador/trabajadora de los abusos. La Unidad propenderá la suscripción de acuerdo de colaboración de información con distintos instituciones públicas, entre los que se encuentra:

a. Convenio con la Superintendencia de Pensiones.
b. Convenio con la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).
c. Convenio con Bolsa Nacional de Empleo.

2. Proyectos Informáticos

2.1. Generación de un aplicativo que permita el desistimiento de reclamo:
Dirigido a mejorar los tiempos de atención de los usuarios y usuarias y la correcta asignación de los recursos, se hace indispensable integrar en el proceso de reclamos web la posibilidad de que por libre voluntad del reclamante o por acuerdo entre las partes previo al plazo de audiencia de conciliación, el o los usuarios/as puedan informar y dejar sin efecto la citación, con la intención de que el Servicio pueda reasignarlo a otros casos pendientes.

2.2. Actualizar la plataforma de Finiquito Electrónico Laboral v. 4.0.

F. UNIDAD DE GESTIÓN Y ANÁLISIS

La Unidad de Gestión y Análisis cumple la transversal función dentro del Departamento, de ser aquella que efectúa los controles de gestión operativa, presupuestaria y de gestión de personas asignados al área, como también, la de monitorear los compromisos y planificación que cada una de las Unidades se ha dado, incluido la disponibilidad de datos a las jefaturas y la revisión y validación mensual de los indicadores durante el año. Por su parte, es la principal plataforma de apoyo en la realización de procesos de decisiones y ejecución de funciones.

Proyectos informáticos
Los proyectos informáticos se enmarcan en el cumplimiento de los compromisos institucionales de la actual administración en la modernización de los sistemas que impliquen una efectiva utilidad en las labores de responsabilidad de los funcionarios y funcionarias del Servicio, repercutiendo en una mejor atención de los trabajadores, trabajadores, organizaciones sindicales y empleadores.
Los proyectos informáticos desarrollado en distintas etapas para el año 2023 están asignados a Unidades determinadas según los productos y servicios de responsabilidad que les corresponda. Dada la misión de la Unidad de Gestión y Análisis, esté cumple funciones estratégicas para darle conducción colaborativas con la Unidad(es) especifica(s), sistémica y coherente a cada uno de estos proyectos, siendo la contraparte técnica con otras áreas del Servicio y de las empresas licitadas que los ejecutan. Entre los que se encuentran:

1. SIRELA 3.0.
2. Finiquito Electrónico Laboral.
3. Proyecto desistimiento de reclamos.
4. Desarrollo ingreso de reclamos MiDT.
5. Desarrollo Mejoras a Perfil Dirigente Sindical de MiDT.
6. Mejoras al módulo de Servicios Mínimos.

III. DISTRIBUCIÓN Y DIFUSIÓN
De conformidad a todo lo precedentemente expuesto, la alineación de los desafíos y esfuerzos del equipo departamental para la presente anualidad, supone, para el cumplimiento de los objetivos trazados, que exista no solo lineamientos claros, sino además, una adecuada integración, coordinación y retroalimentación entre el Departamento de Relaciones Laborales, las Unidades que lo componen, y los distintos

centros de responsabilidad que constituyen la Dirección del Trabajo.
En virtud de lo anterior, se instruye a los Directores/as Regionales del Trabajo la responsabilidad de distribuir, difundir y socializar a los funcionarios y funcionarias de su dependencia el presente Oficio Ordinario.

Saluda atte. a Usted

LUIS EDUARDO VILLAZON LEON
JEFE DEPARTAMENTO SUBROGANTE
DIVISION RELACIONES LABORALES

LVL / CCV / dvv

Distribución:
OTRO
DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO
COORDINADORES(AS) DE RELACIONES LABORALES
COORDINADORES(AS) OPERATIVOS(AS)
INSPECTORES(AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO
JEFES(AS) DE CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN
DEPTO. RELACIONES LABORALES
UNIDADES DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES
OF. DE PARTES

LUIS EDUARDO VILLAZON LEON
JEFE DEPARTAMENTO SUBROGANTE
DIRECCION DEL TRABAJO
14/03/2023 17:06:44

Este documento ha sido firmado electrónicamente en conformidad con el Artículo 2º letra F y G de la Ley 19.799