



DIRECCION DEL TRABAJO  
Departamento de Relaciones Laborales  
Departamento Inspectivo

DT

ORDEN DE SERVICIO N° 08 /

**MAT :** Establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de Mesas de Trabajo, en el marco del Diálogo Social en las Relaciones Laborales.



SANTIAGO,

22 OCT 2010

La Dirección del Trabajo a través de su Departamento de Relaciones Laborales, ha trabajado y desarrollado en los últimos años, diversas instancias vinculadas al Diálogo Social que tienen como objetivo fundamental, el promover la cultura del diálogo sobre la base de mecanismos permanentes de comunicación entre los actores laborales, ( Negociación Colectiva, Mediación, Buenos Oficios, que conjuntamente con Conciliación, son los mecanismos), a través de los cuales, la Institución promueve y genera los espacios y condiciones para que ellos puedan desplegarse.

El diálogo social debe responder a las particularidades propias de cada país, considerando el contexto cultural, histórico, político, social, y sobre todas las experiencias históricas más recientes.

Lo anterior, es especialmente relevante para el caso chileno, pues las prácticas institucionalizadas de diálogo social y participación si bien no son nuevas, han pasado por un período largo en que no se utilizaron de manera preferente para abordar los conflictos en el ámbito laboral. Ello provocó una pérdida significativa de su valoración y reconocimiento como instrumento de paz social y de convergencia de intereses comunes.

Debemos por tanto tomar conciencia de los diversos factores que pueden determinar los avances o no de esta modalidad de abordar los conflictos laborales. Esos nuevos procedimientos demandan, obviamente, tanto a los actores involucrados como al órgano público que convoca, un esfuerzo mayor para poner nuevamente en ejercicio el diálogo, como también para reconstruir espacios de confianza útiles para las partes.

Directamente vinculado a estos requisitos, es preciso reconocer, como soporte importante de una adecuada institucionalización de las mesas tripartitas, la existencia de funcionarios bien preparados para promover y participar en la articulación y promoción de las mismas. Más aún, de funcionarios que asumen con convicción la necesidad y conveniencia de prácticas de diálogo, tanto en su quehacer institucional interno como en la interacción con los usuarios.

En efecto, en este aspecto es necesario reconocer la experiencia acumulada en cada una de nuestras oficinas, en la tarea permanente de orientación y asesoría que se realiza hacia los actores laborales durante los procesos de negociación colectiva. Así como también la práctica adquirida por los funcionarios, en la actuación de conciliación desarrollada en los casos de término de una relación laboral.

Además a partir del año 2002, con la incorporación del Sistema de Mediación Laboral, orientado a atender conflictos laborales colectivos, igualmente se recogió la experiencia empírica institucional y se incorporó una metodología y formación especializada. Con ello se puso un énfasis prioritario en la concertación entre las partes como eje movilizador hacia el camino del entendimiento y la solución pacífica de la conflictividad laboral, con el propósito final de procurar el cumplimiento normativo y el mejoramiento de las relaciones laborales.

En esta misma perspectiva debemos tener presente la actividad desarrollada a través los Consejos Regionales y Locales de Usuarios, que se han constituido en un muy importante aporte al diálogo en el ámbito laboral, constituyendo las experiencias allí recogidas un apoyo fundamental en la generación y proyección de nuevas formas de participación.

En estos términos, la promoción y efectiva utilización de las Mesas de Trabajo como parte de una nueva forma de hacer las cosas al interior de la Dirección del Trabajo constituye sin duda un desafío que nos interpela como Institución. A través de estos mecanismos se busca integrar de manera activa a los interlocutores en sus negociaciones, intercambio de información, consultas sobre temas de interés común en el ámbito laboral, etc. Ello, en la perspectiva de promover el progresivo cumplimiento normativo y la mejora constante de las relaciones laborales del país.

Refuerza lo anterior la normativa laboral internacional, especialmente, los Convenios N° 144 y N° 150 de la OIT, que señalan que la Administración del Trabajo, y en especial, la Dirección del Trabajo, ha de garantizar la consulta, la cooperación y la negociación con las organizaciones de empleadores y trabajadores; estableciendo mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente aquellas referidas al trabajo decente, incentivado por dicho organismo.

## **I. CONCEPTO DE MESA DE TRABAJO**

Es una instancia de diálogo social de carácter tripartito, centrada en problemáticas o conflictos que afectan a una empresa o a un sector de actividad económica específico y que una vez resueltos ( con o sin acuerdo ) dicha instancia concluye, a menos que los usuarios y la autoridad laboral respectiva, acuerden profundizar el trabajo desarrollado en una primera instancia y decidan continuar con su funcionamiento. Es convocada y conducida por la Dirección del Trabajo que se constituye regional o localmente.

Se sustenta en el diálogo, la comunicación y el consenso de los actores productivos y laborales, en la búsqueda de promover el progresivo cumplimiento normativo y la mejora constante de las relaciones laborales del país.

## **II OBJETIVOS**

- Proporcionar las condiciones que faciliten la constitución y funcionamiento de una instancia de diálogo social participativo, entre los actores laborales y productivos, a los que podrían agregarse otros, con un activo compromiso institucional.
- Promover el diálogo social entre empleadores y trabajadores, como mecanismo de mejoramiento del cumplimiento laboral, a partir de una fiscalización de asistencia al cumplimiento normativo, a trabajar de manera conjunta y dentro de plazos razonables, en la búsqueda de soluciones a los incumplimientos detectados.
- Contribuir a resolver problemas laborales del sector participante, efectuando un levantamiento de los temas más sensibles y controvertidos en cada sector, favoreciendo con ello la armonía laboral.
- Impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores presentes en el mundo del trabajo.
- Contribuir al logro del trabajo decente y productivo para hombres y mujeres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.
- Promover el perfeccionamiento progresivo de los actores laborales, desarrollando procesos eficaces para un diálogo social que permita mejorar las condiciones de trabajo.

- Procurar una instancia mediante la cual los actores laborales, con la colaboración de la Dirección del Trabajo, generen nuevas formas de vinculación y concertación de reglas comunes, a objeto de facilitar abordar un conflicto o discrepancia que les afecta.
- Generar una fuente de información y retroalimentación para la Dirección del Trabajo y los usuarios, que contribuya al mejoramiento de nuestro accionar.

### **III. ORIGEN DE LAS MESAS DE TRABAJO**

Las mesas de trabajo podrán tener su origen a partir de una problemática ya detectada, ó bien, con un carácter de tipo preventivo :

- Por petición de actores laborales comprometidos en una problemática laboral específica
- Por iniciativa de una autoridad de la Dirección del Trabajo, para abordar la problemática de un sector de actividad económica determinada o una empresa en particular, con un carácter más bien preventivo.
- A solicitud de parte u/o de oficio, luego de la constatación de infracciones laborales y/o conflictividad laboral en una empresa o sector, en el marco de un programa especial de fiscalización de asistencia al cumplimiento normativo, u otros procedimientos operativos aplicados .
- Como parte de las propuestas surgidas en los Comités Regionales de Usuarios, CTRU., para tratar problemáticas que afectan a una actividad económica productiva específica de la región y que por sus particulares características resulta más apropiado abordarlas por esta vía.

No obstante lo anterior, la decisión de instalación de una Mesa de Trabajo estará radicada en la Dirección Regional de la jurisdicción respectiva, la que deberá considerar los antecedentes y recomendaciones provenientes de los Departamentos operativos, según corresponda.

Asimismo, podrán ser transitorias o tener un carácter más permanente, dependiendo de los requerimientos de las partes y de la evaluación de la autoridad regional respectiva.

#### **IV. CRITERIOS ORIENTADORES PARA LA CONSTITUCION DE MESAS DE TRABAJO**

Entre los factores que se recomienda revisar en el análisis y evaluación respecto de la pertinencia de instalar una Mesa de Trabajo, están los siguientes:

- Un diagnóstico compartido que permita determinar con claridad el o los problemas que afectan a un sector o empresa determinada.
- La necesidad de abordar sectorialmente el o los problemas detectados en el diagnóstico, en base a un eje conductor previamente definido, tales como el de la aplicación de normas legales específicas, intervención de una zona geográfica determinada u otros que se estimen procedentes.
- La representatividad idónea de los interlocutores sociales que solicitan o proponen la creación de una Mesa de Trabajo.
- Que los participantes pertenezcan a un ámbito mayor que la empresa (más de una) y que pertenezcan a un mismo sector productivo o actividad económica.
- Que los participantes pertenezcan a una empresa en particular y que analizada su situación laboral, amerite la conformación de una mesa de trabajo, para abordarla.
- Que los temas que se propongan digan relación con el área Laboral.
- Conocer, compartir y recoger información de un sector determinado.
- Procurar obtener la corrección de conductas infractoras a la normativa laboral vigente, constatadas en una fiscalización de asistencia al cumplimiento normativo, mediante compromisos consensuados entre las partes.
- Otros que adicionalmente los equipos regionales estimen pertinente incorporar para decidir sobre su procedencia.

## **V PARTICIPANTES**

### **Dirección del Trabajo:**

La Dirección del Trabajo estará representada por el Director Regional o el Jefe de Oficina en quien se haya delegado esta responsabilidad, con el apoyo del Coordinador de Relaciones Laborales, Coordinador Inspectivo, Coordinador Jurídico y de Gestión en aquellos casos que sea necesario.

De igual manera corresponderá la incorporación de otros funcionarios de la Institución, en la medida que sea requerida por la autoridad regional.

Los funcionarios que desempeñen labores de mediación, deberán asistir técnica y metodológicamente a los equipos regionales constituidos al efecto. Ello, mediante el apoyo especializado en técnicas de facilitación de la comunicación, descubrimiento de intereses comunes, diseño de una metodología de trabajo funcional a este tipo de intervención, búsqueda de solución u otros que sean de su competencia, lo que no implicará su participación directa en las mesas.

### **Trabajadores:**

Será requisito básico para la constitución y participación de una empresa o sector determinado en una mesa de trabajo, contar con la representación de los trabajadores.

Al constituir una mesa de trabajo en un sector económico determinado la representación de los trabajadores tendrá el siguiente orden de prelación: 1) sindicato o sindicatos del sector, 2) federaciones, 3) confederaciones, 4) centrales que representen a los sectores involucrados.

Cuando se constituya una mesa en una empresa en particular, la representación siempre la tendrá el sindicato, cuando éste exista; de no existir organización sindical, el empleador deberá comprometerse a dar todas las facilidades del caso al trabajador que se designe para la representación de estos, ya que como se menciona es requisito básico para la constitución.

Tratándose de grupos de trabajadores, de empresas o sectores donde no exista organización sindical, el orden de prelación para asignar su representación será la siguiente: 1) Trabajador aforado integrante del Comité Paritario; 2) Trabajador Integrante del Comité Bipartito de Capacitación; 3) Trabajador con mayor antigüedad en la empresa 4) Trabajador previamente definido por las propias partes, buscando una fórmula que los satisfaga.

### **Empleadores:**

La participación de los empleadores del sector podrá ser a través de grupos de empleadores u organizaciones gremiales empresariales. Si no es posible incorporar a todos los empleadores del sector, se recomienda buscar fórmulas que permitan que los acuerdos suscritos en la Mesa de Trabajo, les sean dados a conocer, para luego lograr hacerlos extensivos.

### **Otros Actores Sociales:**

En algunas oportunidades será útil contar en esta instancia de diálogo con el aporte de representantes de otras instituciones públicas o privadas, que provean información, análisis u opinión pertinente desde la perspectiva de su quehacer, contribuyendo de esa manera a la búsqueda de solución de las temáticas tratadas por las Mesas de Trabajo. Participación que puede incluir la del mundo académico.

## **VI. DE LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO**

La decisión de participar y permanecer en el proceso de una Mesa de Trabajo, será voluntaria para las partes.

La reunión de constitución de una Mesa de Trabajo deberá ser siempre presidida por el Director Regional oportunidad en la cual se deberá proponer una agenda que ordene y dé cuenta de los objetivos y tareas que tendrá esta instancia.

El funcionamiento de la Mesa de Trabajo, deberá ser acordado por sus integrantes, dejando constancia de ello.

Deberán existir actas firmadas por sus integrantes, al menos al constituir la Mesa, al acordar Programa de Trabajo a desarrollar por esta y al efectuar su Evaluación Final. Sin perjuicio de lo anterior el Secretario Ejecutivo llevará Libro de Registro de las reuniones realizadas, dejando constancia de la fecha, asistentes y puntos tratados en cada una de ellas.

La máxima autoridad regional debiera también estar presente al cierre de esta instancia de trabajo, independiente de su resultado.

## **Metodología**

### **1.- Definición de la Intervención.**

Tal como se señalara anteriormente la constitución de una Mesa de Trabajo puede responder tanto a requerimientos de actores externos como a iniciativa de la Autoridad Regional, por lo tanto de acuerdo a ello deberá ser definida la intervención y su constitución.

La definición de la intervención deberá considerar información o antecedentes tales como: problemáticas existentes en el sector o empresa a intervenir, nivel de cumplimiento o incumplimiento a la normativa laboral, nivel de conflictividad laboral, procesos de negociación colectiva futuras o en trámite, factores productivos, económicos y de generación de empleo del sector o de la empresa, particularidades regionales y/o locales etc.

La decisión de intervenir un sector o una empresa estará siempre radicada en el Director/a Regional, quien presidirá y conducirá la Mesa de Trabajo.

Cuando el requerimiento o necesidad se origine en una Oficina Provincial o Comunal, el Jefe de Oficina deberá reunir la información antes indicada y elaborar un informe al respecto, que remitirá al Director/a Regional, permitiendo con ello que la autoridad determine la procedencia de intervenir o no determinado sector o empresa.

Una vez definida la intervención y constituida la Mesa de Trabajo por el Director/a Regional, esta autoridad podrá delegar la conducción de esta instancia en aquel funcionario que considere mejor calificado para estos efectos, quien deberá mantener debidamente informado al Director/a Regional de las actividades u acciones ejecutadas a través de esta, quien siempre mantendrá su responsabilidad de conducción.

### **2.- Convocatoria a los actores participantes**

Definida la Intervención, el Director/a fijará día y hora y convocará a los representantes de la parte empresarial y trabajadores, de acuerdo a las definiciones dadas en punto IV del presente instructivo.

Por parte de la Dirección del Trabajo acompañarán al Director Regional los Coordinadores Operativos y de Gestión cuando se estime necesario.

El Coordinador de Relaciones Laborales, oficiará de Secretario Ejecutivo de la Mesa de Trabajo, quien se encargará de levantar acta en las reuniones programadas, dejar constancia de los acuerdos consensuados en la mesa, periodicidad de las reuniones, encargándose además de la coordinación y seguimiento del cumplimiento de los mismos.



Se velará porque cada uno de los integrantes de la mesa de trabajo, se encuentren debidamente convocados y confirmada su asistencia, con antelación, a objeto de asegurar su activa participación.

### **3.- Exposición de los Objetivos de la Convocatoria**

Al llevar a cabo esta primera reunión, el Director/a dará a conocer la línea determinada por la División de Relaciones Laborales respecto al Diálogo Social, la definición de Mesas de Trabajo, sus objetivos y funcionamiento diseñados por esta Orden de Servicio.

Posteriormente dará a conocer la información y antecedentes considerados por esa autoridad para definir la intervención al sector o la empresa, tales como: requerimientos de los trabajadores, problemáticas del sector, niveles de incumplimiento laboral y de conflictividad, particularidades regionales, etc., a objeto situar a las partes en su realidad laboral y situaciones a abordar, que les permita, a su vez, valorar positivamente esta instancia de dialogo, que les facilitará dar solución a sus problemáticas en forma conjunta, basado en el principio de la buena fe y confianza, especialmente respecto a la protección de la relación laboral de los trabajadores que participarán como representantes de los trabajadores en la mesa y que no cuentan con fuero laboral, de lo cual quedará constancia en acta de constitución.

Deberá, además relevar lo que significará para las partes participar en esta instancia, por una parte a los trabajadores, que tendrán la oportunidad de exponer y abordar sus temáticas en un clima de transparencia y confianza buscando en conjunto el bien común; a los empleadores que podrán acceder a mecanismos amigables que les permitirán elevar los estándares de cumplimiento a la normativa laboral, que las acciones punitivas será la última instancia que se aplicará, una vez cumplidos todos los plazos otorgados para la regularización y cumplimiento en el caso de los Programas de Fiscalización Asistida, que como sector podrán fijar metas a cumplir respecto a la disminución de los niveles de infraccionalidad, resultados que pueden decidir mostrar y socializar como sector, etc.

### **4.- Análisis de la problemática a abordar**

Una vez efectuada dicha exposición por parte del Director/a se invitará a los convocados a efectuar un análisis desde su perspectiva, de la información entregada, a fin de generar una discusión de las temáticas presentadas, que permita aunar criterios respecto de ellas, y priorizar las materias a tratar de acuerdo a su nivel de importancia y de urgencia presentadas.

## **5.- Elaboración de Programa de Actividades a Desarrollar**

Definidos los objetivos y la estrategia para alcanzarlos, los integrantes de la Mesa de Trabajo elaborarán un Programa de Actividades a desarrollar, que contemple los tiempos necesarios para abordar las distintas temáticas previamente definidas.

Dicho programa debe contemplar actividades, fechas de ejecución, responsables, involucrados. También puede contemplar la firma de Protocolo de Acuerdo de carácter tripartito, que incluya los acuerdos definidos por las partes,

## **6.- Aplicación de Productos según problemática detectada**

Analizados y priorizados los temas a tratar, se definirá el o los productos a aplicar en cada uno de los casos, ya sea con Programas de Capacitación, Mediación, Asistencia Técnica - Jurídica y Coordinación con otros Servicios y Programas de Fiscalización Asistida. Podrán aplicarse en forma individual, paralela o todos en conjunto.

Para la aplicación de cada uno de ellos ver (1) y Anexo. <sup>1</sup>

## **7.- Definición de Plazos**

Los plazos de funcionamiento de la Mesa de Trabajo, serán definidos por las partes integrantes, considerando el Programa de Trabajo, acordado.

Si los plazos de funcionamiento se extendieran por seis meses o más, se recomienda efectuar evaluaciones periódicas que permita monitorear el cumplimiento de los acuerdos y re direccionar aquellos que han presentado dificultades en su cumplimiento.

## **8.- Registro de Información e Informes.**

El Secretario Ejecutivo deberá registrar la información relativa a la constitución, funcionamiento, programa de actividades y evaluación, de las mesas de trabajo, en un módulo específico sobre el tema que formará parte del Sistema Informático de Relaciones Laborales SIRELA. Asimismo, allí se detallará la composición de la mesa, con la identificación de los representantes de los empleadores y trabajadores.

Además deberá elaborar informe, que de cuenta del funcionamiento y del cumplimiento del Programa de Trabajo de las mesas en su región, que remitirá semestralmente al Departamento de Relaciones Laborales.

<sup>1</sup> Circular Nº 3 de 20.03.2008, Instrucciones Capacitación y Difusión.  
Orden de Servicio Nº 1 de 30.01.2002, Creación Sistema de Mediación.

## **9.- Evaluación Final**

En la fase de conclusión de las Mesas de Trabajo, se espera que las partes evalúen el logro de los objetivos que motivaron su constitución y que estos tengan un efecto mensurable cuantitativo y/o cualitativo.

Lo anterior se implementará con la evaluación de la agenda o Programa de Trabajo inicial acordado por las partes, dejando establecido mediante un documento de evaluación del desarrollo y resultados del proceso de diálogo, traducido en cumplimiento e incumplimientos, sugerencias, acuerdos, desacuerdos, etc., Todo ello será dado a conocer por el Presidente de la Mesa de Trabajo, a todos sus integrantes.

Resulta recomendable, que los acuerdos a los que se llega por esta vía, se traduzcan en una nueva agenda de trabajo, que incluya la formalización de los mecanismos y herramientas necesarios para su cumplimiento, la que debiera ser generada en la propia Mesa de Trabajo.

Asimismo, cuando la dinámica generada a partir de la constitución de una mesa de trabajo permite ampliar el trabajo de las partes representadas en ella más allá del objetivo inicial, resulta razonable que se potencie dicha mesa y que se le apoye metodológica y administrativamente para que pueda cumplir el o los nuevos objetivos que las propias partes involucradas se fijaron.

## **VII. PROYECCIONES Y DESAFIOS DE LAS MESAS DE TRABAJO**

Se estima que, producto del funcionamiento de las mesas de trabajo y su permanencia en el tiempo, se generará un cúmulo de experiencias, aprendizajes y productos, que debieran ser recogidas y sistematizadas por la Dirección del Trabajo.

Así, en lo que se refiere a aspectos tales como la naturaleza jurídica de los acuerdos que en ellas se convengan, el efecto de los eventuales incumplimientos de aquéllos, las acciones que la Dirección del Trabajo debiera desplegar en el monitoreo posterior de las conclusiones a que arriben las Mesas de Trabajo, la modalidad de divulgación de las experiencias de diálogo social obtenidas u otros que se estime relevante recoger, serán evaluados y sistematizados luego de transcurrida una primera etapa de aplicación y práctica efectiva de este instrumento, en el entendido que la confluencia de las diversas experiencias regionales o locales enriquecerá los planteamientos de los temas, además de favorecer y propiciar la revisión crítica del sistema.

Ello, con el fin de avanzar en la consecución del objetivo de integrar y sensibilizar a los actores sociales, potenciando su participación activa en la construcción y puesta en práctica de nuevas formas de diálogo social.

Lo antes enunciado se podría concretar mediante instrumentos tales como:

- Acuerdos marcos supraempresa.
- Divulgación de los resultados del diálogo social entre trabajadores y empresarios de los sectores comprometidos.
- Balance anual y construcción de una base de datos interactiva que permita a los actores laborales realizar consultas y entregar información.
- Construcción de un manual de buenas prácticas por sector de actividad económica.
- Generación de iniciativas legales que recojan los aportes de las Mesas de Trabajo.
- Otras

#### **VIII VIGENCIA, DIFUSION Y READECUACION**

La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

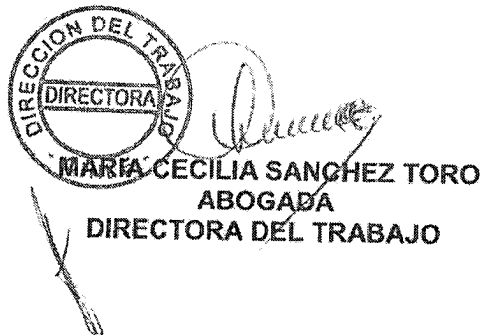
Las jefaturas de los Departamentos Inspectivo y de Relaciones Laborales y los Directores Regionales, velarán por que el contenido de esta Orden de Servicio llegue a conocimiento de sus funcionarios dependientes, como asimismo por el cumplimiento de la misma.

Asimismo las Direcciones Regionales deberán revisar la actual conformación de mesas de trabajo en su región y readecuar su funcionamiento a las directrices señaladas en esta Orden de Servicio, en todas aquellas mesas en que sea la Dirección del Trabajo la institución que convoca.

El Departamento de Inspección contempla dentro de su planificación anual la ejecución de Programas de Fiscalización a Nivel Nacional, de acuerdo a ello, en la oportunidad en que ese Departamento instruya la ejecución en regiones de estos programas nacionales y que como resultado de ellos aún existan empresas que no hayan regularizado su infraccionalidad, las regiones podrán conformar una mesa de trabajo en ese sector de acuerdo a las instrucciones de la presente Orden de Servicio y convocar a estas empresas e instarlas a establecer una agenda de trabajo que les permita solucionar su problemática y avanzar en el cumplimiento normativo, lo que se verificará aplicando un programa de fiscalización asistido a esas empresas.

Además, las Direcciones Regionales, al definir cada año, los Programas de Fiscalización de carácter regional a aplicar en su región, deberán contemplar que al menos en uno de ellos se aplicará un procedimiento de fiscalización asistida, a partir de la conformación de una mesa de trabajo, que bien podría corresponder a algunas de las ya constituidas en la región. Una vez definido, la o las ramas de actividad económica en que se aplicará esta modalidad, se deberá informar de ello a los Departamentos de Inspección y de Relaciones Laborales, teniendo como plazo máximo el 30 de Enero de cada año.

Esta mesa de trabajo debe constituirse al menos con dos meses de anticipación a la ejecución de este programa de fiscalización y en esa oportunidad, deberá quedar en acta claramente establecidas e identificadas las empresas que participarán de esta instancia, cómo asimismo número de trabajadores que estimativamente involucraría.



**SMM/JAH/JLI/EBO/MACO**

**Distribución:**

- Sra. Directora del Trabajo
- Sr. Subdirector del Trabajo
- Departamento Inspectivo
- Departamento de Relaciones Laborales
- Oficina de Partes
- Direcciones Regionales
- Todas las Inspecciones Provinciales
- Todas las Inspecciones Comunales
- Boletín Oficial

## ANEXO

### Asistencia Técnica – Jurídica y de Coordinación con otros Servicios.

Al realizar el análisis de problemáticas a abordar es posible que se detecten situaciones que no es posible tratar en pos de una solución, por la vía de la capacitación y difusión, mediación o programa de fiscalización asistida, ya que más dicen relación con situaciones que ameritan un análisis de tipo técnico jurídico o de coordinación, para su solución, considerando las particularidades del sector a tratar, como aspectos de tipo locales o regionales como podría ser, niveles de aislamiento, climáticos, coyuntura económica, productiva y social, etc.

Cuando los integrantes de la Mesa de Trabajo, se vean enfrentados a situaciones como las descritas, deberán efectuar el análisis pertinente a objeto buscar una solución, ya sea por la vía de un pronunciamiento jurídico o dictamen, cuando no exista jurisprudencia al respecto ó elevar los antecedentes al nivel central, en vías de unificar criterios respecto a una materia determinada, como por ej. Autorización de de Jornadas excepcionales, y otros.

También existe la posibilidad que esta instancia se vea enfrentada ante un tema que escapa de las facultades de la Dirección del Trabajo para resolver y que debe ser visto por otra entidad ya sea pública o privada, en ese caso se generarán todas las coordinaciones tanto a nivel local, regional o nacional, que permita encausar la problemática presentada en busca de una pronta y adecuada solución.

Asimismo en algunas oportunidades la Dirección del Trabajo, no contará con todos los elementos ni los medios logísticos que le permitan encontrar una pronta solución al caso presentado, ante ello el Director/a Regional deberá efectuar las coordinaciones con el o los Servicios que puedan colaborar en la solución de la problemática presentada, propendiendo a la firma de un Convenio de Colaboración Interinstitucional, entre los Servicios involucrados, que ayude y asegure la solución del tema en cuestión.

De los resultados obtenidos de las acciones y coordinaciones antes señaladas, el Presidente de la Mesa de Trabajo, informará a todos sus integrantes, en reuniones de evaluación programadas al efecto.

De todas estas actividades deberá dejar constancia la Secretaría Ejecutiva de la Mesa de Trabajo y debidamente registradas en el Sistema Informático Sirela.