



# Síntesis Balance de Gestión Integral



## ÍNDICE

Índice.....	2
Síntesis Balance de Gestión Integral 2010 Dirección del Trabajo .....	4
1. Presentación de la institución .....	4
1.1. Deficiones Estratégicas año 2010.....	6
1.2. Cumplimiento Desafíos para el año 2010 (Planteados en elBGI 2009) .....	6
2. Resultados de la Gestión año 2010.....	9
2.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2010.....	9
2.1.1. Descripción de Productos entregados por el servicio a sus usuarios, MEJORA y algunos resultados.....	9
1. Área Inspectiva (fiscalizaciones).....	9
2. Área de Relaciones Laborales .....	14
3. Área Jurídica.....	15
4. Área de Atención de Usuarios .....	17
5. Escuela Técnica de Formación.....	17
2.2. Resultados Asociados a LA entrega de servicios que realiza la Dirección del Trabajo .	18
1. Área Inspectiva .....	18
2. Área de Relaciones Laborales .....	19
3. Área Jurídica.....	20
4. Área de Estudios.....	25
5. Avances en incorporación de género en nuestros productos: .....	28
3. Desafíos para el año 2011 .....	31
3.1. Áreas o Productos estratégicos: .....	31

1.	Área Inspectiva .....	31
2.	Área jurídica.....	34
3.	Área Relaciones Laborales: .....	35
4.	Área de Estudios.....	36
5.	Área de salud y seguridad en el trabajo:.....	37
3.2.	Áreas o productos de gestión interna de la Dirección del trabajo .....	39
3.2.1.	Área de Recursos Humanos .....	39
3.2.2.	Área de de Administración y Finanzas.....	39
3.2.3.	Área de Gestión y Desarrollo .....	39



## SÍNTESIS BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL 2010 DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### 1. PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

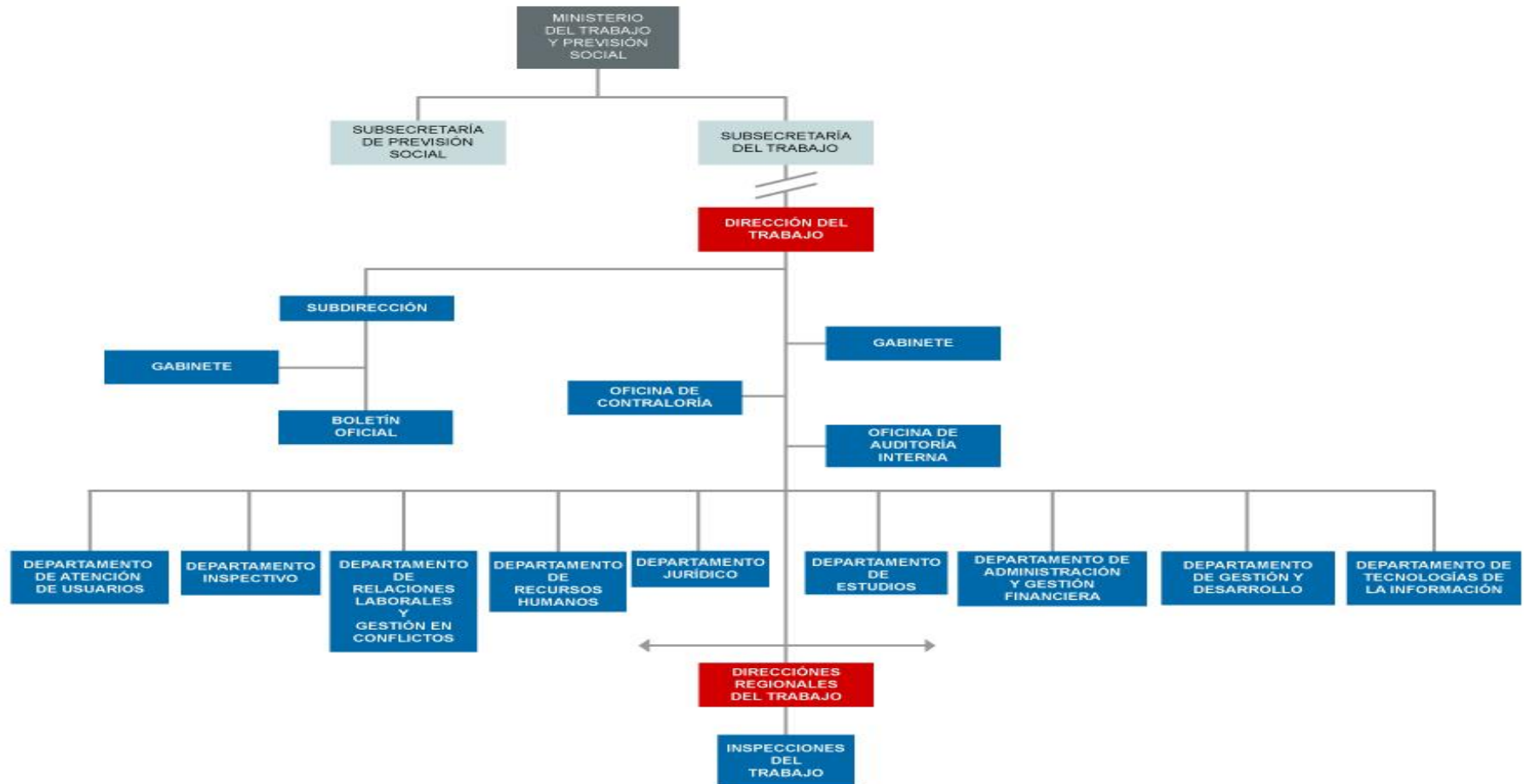
La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N°2, del 30 de mayo de 1967).

**Su misión para el año 2010** fue contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, interpretando la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores.

A nivel central, el servicio se encuentra conformado por 4 Departamentos operativos como lo son: Jurídico, Inspectiva, Relaciones Laborales y Estudios. Las líneas del ámbito de apoyo son 6<sup>1</sup>: El Departamento de Recursos Humanos, Administración y Gestión Financiera, Tecnologías de la Información, Gestión y Desarrollo y las Oficinas de Auditoría Interna y de Contraloría. Estos centros de responsabilidad son quienes definen las políticas del quehacer institucional, desarrollando labores de planificación, ejecución y control, impartiendo normas e instrucciones que permiten unificar criterios, brindar apoyo técnico y controlar el funcionamiento y cumplimiento de las políticas institucionales, de programas y metas de las Direcciones Regionales del Trabajo en materias de sus respectivas competencias.

---

<sup>1</sup> En diciembre del año 2010 se incorpora el departamento de atención de usuarios, por lo que pasarían a ser 7 líneas o departamentos de apoyo a contar de la fecha señalada.



\*El Departamento de Atención de usuarios se incorpora al organigrama institucional el día 01-12-2010.



---

## 1.1. DEFICIONES ESTRATÉGICAS AÑO 2010

La definición más importante que estableció la institución es la siguiente:

**Objetivo estratégico:** “Mejorar la calidad y cobertura de los productos y servicios, fortaleciendo el actuar operativo del Servicio, estandarizando los procesos productivos e incorporando nuevas herramientas de tecnologías de la información y de gestión”

Para dar cumplimiento a este la Dirección del trabajo fijó 4 ejes de acción:

- I. Nueva orientación hacia la satisfacción de nuestros USUARIOS
- II. Modificar la ORGANIZACIÓN Interna para tener una estructura adaptada a los nuevos objetivos.
- III. Realizar modificaciones y estandarización al proceso de FISCALIZACIÓN.
- IV. Fortalecer el acceso a los servicios mediante la web.

En cada uno de estos ejes, el Servicio ha planteo acciones y actividades con plazos y responsables definidos, las cuales se han ido implementando de acuerdo a lo programado.

---

## 1.2. CUMPLIMIENTO DESAFÍOS PARA EL AÑO 2010 (PLANTEADOS EN ELBGI 2009)

1. **Consolidación de la reforma a la judicatura laboral:** se implementó el proceso con cobertura en todo el país.
2. **Elevar la calidad y la efectividad de la acción fiscalizadora:** Mejoramiento de la Gestión y Procedimiento de Fiscalización mediante la implementación de un nuevo modelo de informe de fiscalización, estructurado y estandarizado en su forma y contenido.
  - 2.1. **Optimización de la Gestión de Multas:** mediante la disminución de la periodicidad en el traspaso de multas ejecutoriadas a la Tesorería General de la República.

- 2.2. **Implementación de Trámites en línea:** se implementó con éxito sistema de fiscalización online, orientado a dar solución a materias específicas susceptibles de ser tratadas por esta vía.
- 2.3. **Desarrollado Programas de Capacitación:** a fiscalizadores de terreno, Jefes de Unidad de Fiscalización de las Inspecciones de todo el país, funcionarios del Departamento de Inspección y Coordinadores Inspectivos Regionales; se participó en mesas de trabajo intersectoriales y con organizaciones de trabajadores, en materias de condiciones y medio ambiente de trabajo.
- 2.4. **Desarrollo de la Asistencia al Cumplimiento:** se profundizó el desarrollo e implementación del Procedimiento de Fiscalización Especial para la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) con plazo de corrección, y se continuó con los Programas Nacionales con Asistencia al Cumplimiento a la Construcción y a la Agricultura de Temporada.
3. **Calidad de atención de usuarios:** se creó el Departamento de Atención de Usuarios en la Dirección del Trabajo fijando su estructura interna, objetivos, funciones y definiendo el inicio de sus actividades operativas a contar del día 01.12.2010.
4. **Inspección del Trabajo en Línea (ITEL):** durante el año 2010, se pusieron en ejecución dos nuevos servicios, los cuales están directamente vinculados con el producto estratégico Asistencia técnica laboral y a su vez se relacionan con los subproductos estratégicos “Asistencia a las organizaciones sindicales” y “capacitación de usuarios”. Estos servicios fueron:
1. **DT Educa :** Producto destinado para dar a conocer la normativa laboral de forma interactiva para todos nuestros usuarios, posee dos secciones, la primera Auto edúcate y la segunda DT e-learning:
    - **Auto edúcate,** consiste en una serie de herramientas didácticas autónomas e interactivas disponibles en la web, destinadas a la auto capacitación en normas laborales, enfocadas a todos nuestros usuarios.

- **DT E-Learning:** consiste en cursos vía e-learning ofrecidos en una primera etapa a los empleadores beneficiados con sustitución de multa total o parcial por capacitación (Art. 506 del C. del Trabajo).
2. **Ventanilla Sindical:** Agrupación de trámites en línea especialmente enfocados para las organizaciones sindicales, estos son Solicitud de Actuación de Ministro de Fe, Solicitud de Capacitación o Difusión y Cuenta Corriente de la Organización Sindical.

## 2. RESULTADOS DE LA GESTIÓN AÑO 2010.

### 2.1 RESULTADOS DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL ASOCIADOS A ASPECTOS RELEVANTES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS 2010

La Dirección del Trabajo, contempló para el año 2010 un presupuesto de \$40.379.548 M, que representa un incremento de 1,2% respecto del año 2009.

#### 2.1.1. DESCRIPCIÓN DE PRODUCTOS ENTREGADOS POR EL SERVICIO A SUS USUARIOS, MEJORA Y ALGUNOS RESULTADOS.

##### 1. ÁREA INSPECTIVA (FISCALIZACIONES)

**1.1.El Procedimiento de Fiscalización:** Se implementó un nuevo modelo de informe, y se desarrolló un mecanismo de control funcional y técnico del área en modalidad presencial (fiscalizaciones en terreno) y virtual (fiscalizaciones inspección del trabajo en línea).

- Se optimizaron los recursos humanos de la línea inspectiva potenciando las labores de fiscalización en terreno, (18% de aumento en fiscalizaciones de terreno).
- Mejoramiento de la Gestión del área Multas, mediante la disminución de los tiempos de envío de multas ejecutoriadas a la Tesorería General de la República (semanal en lugar de trimestral) y la implementación de una aplicación informática que permite traspasar multas no ejecutoriadas a la Tesorería General de la República, cuando un empleador manifiesta su intención de pago.

- Realización de diagnóstico de fortalezas y debilidades del modelo de gestión y del procedimiento de fiscalización, a cargo de una consultora externa (Etcheberry y asociados), del cual emanó un informe con propuestas de mejoramiento a corto y mediano plazo, lo que generó distintos proyectos que están siendo implementados en el transcurso del año 2011.
- Aumentó la cobertura del sistema de fiscalización en línea, orientado a dar solución a materias específicas susceptibles de ser tratadas por esta vía. Durante el año 2010 se fiscalizó en esta modalidad un total de 5.246 casos.
- Paralelamente se desarrolló una aplicación informática que permite a los empleadores, la obtención de manera íntegra del certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales vía web.

**1.2. Mesas de trabajo:** Participación en mesas de trabajo intersectoriales y con organizaciones de trabajadores, en materias de condiciones y medio ambiente de trabajo, el trabajo se realizó en tres ámbitos:

- a) Constitución de mesas regionales de erradicación de la silicosis, en cuyo marco se elaboró un catastro de trabajadores expuestos a la silicosis y en vigilancia, con el objeto de conocer la prevalencia de esta enfermedad laboral.
- b) Mesa intersectorial de trabajo de menores, en el año 2010 se implementó la comunicación en línea al SENAME de todas las sanciones aplicadas por infracción a las normas de trabajo de menores.
- c) Mesa Tripartita Nacional de la Construcción, conformada por Ministerio del Trabajo, Dirección del Trabajo, Sindicatos y Cámara Chilena de la Construcción; en cuyo marco se implementó un programa de capacitación dirigido a trabajadores del área, en materias de higiene y seguridad, particularmente en Derecho a Saber y medidas para disminuir accidentes y enfermedades laborales.

**1.3. Asistencia al Cumplimiento:** La realización de ésta, consta en el Procedimiento de Fiscalización Especial para la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) con plazo de corrección. Comenzó su aplicación ya en el año 2009<sup>2</sup>, además de los Programas Nacionales con Asistencia al Cumplimiento a la Construcción y a la Agricultura de Temporada que se desarrollan desde el año 2007.

Tanto el procedimiento de Fiscalización Especial para la Micro y Pequeña Empresa, como los Programas Nacionales de Fiscalización con Asistencia al Cumplimiento, tienen como objetivo avanzar hacia un efectivo cambio conductual del empleador en el cumplimiento de la norma, a verificarse en el mismo procedimiento de fiscalización, para lo cual el incentivo es la no aplicación de sanción en caso de corrección y la asistencia al cumplimiento mediante difusión de la norma y asistencia del fiscalizador, y en el caso de higiene y seguridad, del organismo administrador respectivo, implementando una modalidad de fiscalización en la que el énfasis está puesto en la lógica de gestión del cumplimiento.

**1.4. Procedimiento Especial Micro y Pequeña Empresa (MYPE):** Este procedimiento otorga plazo para el cumplimiento una vez que se ha detectado una infracción laboral. Durante el año 2010 potencialmente se habría aplicado al 66% de las fiscalizaciones de terreno que incluyen a micro y pequeñas empresas.

#### **Distribución de las fiscalizaciones de acuerdo a tamaño de empresa año 2010:**

<b>Tamaño Empresa / N° de Trabajadores</b>	<b>%</b>
Microempresa (1-9)	<b>38%</b>
Pequeña Empresa (10-49)	<b>28%</b>
Mediana Empresa (50-199)	<b>14%</b>
Gran Empresa (200 y más)	<b>20%</b>

<sup>2</sup> Ver Circular N° 10 del 19 de enero de 2009 y Circular N° 18 del 19 de febrero de 2010.

<b>Total</b>	<b>100%</b>
--------------	-------------

**1.5. Programas Nacionales de Fiscalización Asistida:** Programas de fiscalización donde en lugar de multar a los empleadores que no cumplen la normativa laboral se les presta asesoría de mejora y se les otorga el beneficio de un plazo acotado para el cumplimiento. Estos programas realizados por la Dirección del Trabajo han estado orientados principalmente a la verificación del cumplimiento de las obligaciones de salud y seguridad por parte de los empleadores respecto a los trabajadores propios y subcontratados en el marco de la Ley de Subcontratación N° 20.123. Incluyen una etapa de difusión a los actores involucrados; una etapa de fiscalización, plazo de corrección y verificación de la corrección de la infracción. Si en la segunda visita inspectiva y cumplido el plazo otorgado, la empresa no acredita la corrección de la infracción constatada, se aplica sanción por cada uno de los hechos infraccionales notificados.

**Evolución del cumplimiento por Programas Nacionales de Fiscalización Asistida:** Los cuadros que se presentan a continuación, muestran la evolución del cumplimiento inicial y final de las fiscalizaciones realizadas a empresas, obras o faenas Agrícolas de Temporada y de la Construcción en los programas referidos en el período 2007-2010.

<b>Programa Nacional de fiscalización Agrícola de Temporada con asistencia al cumplimiento: Resultados 2007-2010.(Temporadas siembra y cosecha)</b>					
2007/2008	2007/2008	2008/2009	2008/2009	2009/2010	2009/2010
Cumplimiento Inicial	Cumplimiento final	Cumplimiento inicial	Cumplimiento final	Cumplimiento inicial	Cumplimiento final
<b>56.9</b>	<b>88.3</b>	<b>63.2</b>	<b>91.7</b>	<b>60.0</b>	<b>91.0</b>

Programa Nacional de la Construcción: Resultados 2007-2010.							
2007	2007	2008	2008	2009	2009	2010	2010
Cumplimiento inicial	Cumplimiento final	Cumplimiento inicial	Cumplimiento final	Cumplimiento inicial	Cumplimiento final	Cumplimiento inicial	Cumplimiento Final
31.0	83.0	37.06	80.5	42.4	84%	46%	96%

Ampliación de la cobertura sectorial de la Fiscalización de Oficio por Programa mediante la realización del Programa Nacional a las Instituciones Financieras (954 fiscalizaciones); del Programa Nacional de Fiscalización de Establecimientos Expendedores de Comida Rápida (151 fiscalizaciones orientado a verificar condiciones de trabajo de menores); y del Programa Nacional de Verificación del Cumplimiento de la Prescripción de Medidas de Higiene y Seguridad instruidas por los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N° 16.744. (696 fiscalizaciones).

## 2. ÁREA DE RELACIONES LABORALES

---

Durante el año 2010, la política divisional estuvo marcada por 3 ejes fundamentales, los cuales dicen relación con el mejoramiento en la entrega de nuestros productos:

**1.6. Fortalecimiento de la difusión**, a fin de aumentar la cobertura de la asistencia técnica laboral

**1.7. Aumento de la calidad del servicio de mediación laboral**, con la incorporación del seguimiento a los acuerdos de actuación futura.

**1.8. Entrega de servicio de calidad a las Organizaciones Sindicales**, asegurando la celeridad con que se entrega certeza jurídica en los procesos de negociación colectiva reglada y en la determinación de la calidad jurídica de las organizaciones en receso.

**1.9. Producto conciliación:** Los énfasis del año 2010 en este ámbito se pueden resumir en: inversión en capacitación efectuada a los conciliadores y aumento de la capacidad productiva de la línea, por lo que durante el último trimestre del año 2010 se efectuó el traspaso de la Unidad de Conciliación desde el Departamento Jurídico al Departamento de Relaciones Laborales.

**1.10. Interfaz virtual:** Se incorporan en la Inspección del Trabajo en Línea dos nuevos productos, los cuales están directamente vinculados con el producto estratégico Asistencia técnica laboral, estos productos son los siguientes:

- 1) **DT Educa:** el cual posee dos secciones, Auto edúcate, DT e-learning
- 2) **Ventanilla Sindical:** Consiste en poner a disposición una serie de trámites especialmente enfocados para las organizaciones sindicales.

### 3. ÁREA JURÍDICA

---

Durante el año 2010, destacan los siguientes resultados:

#### 1.11. Mejoramiento de la gestión:

- 1) **Diseño y adecuación del Departamento Jurídico:** para responder a los nuevos lineamientos institucionales, lo que se tradujo en la creación de la Unidad de Control Jurídico, adecuación de funciones de la Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial actualizando su denominación a Unidad de Defensa Judicial y Derechos Fundamentales y traspaso de funciones y personal de la Unidad de Conciliación Individual al Departamento de Relaciones Laborales.
- 2) **Adecuación y puesta en uso de la plataforma de gestión de documentos del departamento,** produciendo un mayor control de las solicitudes de requerimientos que se reciben.
- 3) **Mejora en la gestión de Defensa Judicial,** relacionada con el Sistema de Seguimiento de Causas; focalizada en dos aspectos:
  - Control de la actualización de la información en la plataforma informática de apoyo
  - Control de recepción y pago de costas judiciales.
- 4) **Creación de herramienta de apoyo a la labor institucional un banner en la intranet,** que contiene la jurisprudencia administrativa (dictámenes y oficios), con actualización mensual.
- 5) **Creación de link en sistema de seguimiento de causa,** con alimentación mensual, que contiene la jurisprudencia judicial de los resultados de los juicios laborales donde intervino la institución.

### 1.12. Mejoramiento de resultados:

- 1) **Confeción de informes jurídicos (Dictámenes y Oficios):** mejora en 4,1 días el tiempo promedio de confección de informes jurídicos (Dictámenes y Oficios), lo que equivale a una disminución de un 12,4% del tiempo promedio de demora.
- 2) **Reclamos (solicitudes de conciliación) terminados en primera audiencia:** Aumento en un 5,4 % de los reclamos que llegan a conciliación.
- 3) **Recepción de Reclamos de conciliación:** Disminución en dos días el tiempo promedio de realización de la primera audiencia, a contar de la fecha de recepción del reclamo o solicitud de conciliación.
- 4) **Tramitación del Reclamo (conciliación):** Disminución en 1,89 días el tiempo promedio de demora en el proceso de tratamiento del reclamo o solicitud de conciliación.
- 5) **Reclamos tratados y terminados:** Aumento en un 14 % de los reclamos o solicitudes de conciliación terminadas con resultado de conciliado en primera audiencia, del total de reclamos tratados y terminados.
- 6) **Investigación de Derechos Fundamentales:** Mejora en 11,47 días el tiempo promedio de investigación de denuncias por vulneración de Derechos Fundamentales, lo que equivale a una disminución de un 31,39% el tiempo promedio de demora a pesar que el número de denuncias aumentó a un 86% respecto de la mención anterior.
- 7) **Recuperación de haberes de los trabajadores:** Aumento en \$ 994.502.017 el monto de recuperación de haberes de los trabajadores que pusieron reclamos o solicitaron conciliación individual al término de su relación laboral, equivalente a un incremento del 3,8% respecto a la medición del año anterior.

#### 4. ÁREA DE ATENCIÓN DE USUARIOS

---

A contar del día 01.12.2010 entra en ejecución el nuevo Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo, cuyos objetivos están, orientados a mejorar la coordinación institucional, a rediseñar la organización y dependencia funcionales de determinadas áreas de trabajo, como asimismo, elevar la calidad de las prestaciones que se entregan a los usuarios de la Dirección del Trabajo y a la ciudadanía en general.

#### 5. ESCUELA TÉCNICA DE FORMACIÓN

---

Desde su creación el año 2009, comienza un proceso de consolidación que durante el año 2010 exhibe múltiples avances, su Oferta Académica centrada en la orientación a tres áreas: Inducción, Actualización y Especialización. Se cuenta con el diseño y desarrollo de todos los Cursos definidos, a los cuales se les está ejecutando perfecciones conforme a los principios de mejora continua. Dentro de los logros más relevantes del año 2010 se encuentran:

- 1.13. Cobertura cercana al 90% de la fuerza fiscalizadora del Servicio en el Curso de Técnicas de Investigación en accidentes del trabajo
- 1.14. Participación de 120 conciliadores en Cursos de Procedimientos de Conciliación
- 1.15. Cursos de alta especialización en sus funciones para 100% de los mediadores.
- 1.16. Cursos de calidad en la Atención Usuarios participaron 150 asistentes laborales.
- 1.17. Cursos de Conducción de Equipos de Trabajo donde asistieron el 100% de las Jefaturas de Unidades.
- 1.18. Nueva plataforma e – learning Moodle de mejor accesibilidad y capacidad de crecimiento.

## 2.2. RESULTADOS ASOCIADOS A LA ENTREGA DE SERVICIOS QUE REALIZA LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Durante el año 2010, la Institución continuó con su proceso de gestión con énfasis en la calidad de las actuaciones, viéndose reflejada en los siguientes aspectos:

### 1. ÁREA INSPECTIVA

La Dirección del Trabajo realizó en el año 2010 un total de:

Tipo de fiscalización	Fiscalizaciones con trabajadores involucrados	Fiscalizaciones con trabajadoras involucradas	Total de fiscalizaciones
Fiscalización en terreno totales	59%	41%	116.667
Fiscalizaciones en línea (ITEL)	51%	49%	2808
Auto fiscalizaciones	De carácter anónimo	De carácter anónimo	5251

Ley 20.123 que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación		
Obligaciones Laborales y Previsionales(*)	Certificados de Antecedentes(**)	Total de certificados
378.714	128.749	507.463

(\*)Certificados de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales, que certifican el pago de remuneraciones y la seguridad social de los trabajadores por parte de la empresa contratista.

(\*\*) Certificados de Antecedentes, que reflejan la existencia de multas impagas correspondientes a infracciones de

normas laborales, previsionales o de salud y seguridad por parte de la empresa contratista.<sup>3</sup>

## 2. ÁREA DE RELACIONES LABORALES

---

Las prioridades de la institución respecto de los procesos de provisión de Productos Estratégicos y/o Programas y los resultados de esta línea fueron los siguientes:

- Durante el año 2010 se efectuaron un total anual de 1.529 mediaciones, mientras que los consejos regionales de usuarios más las mesas de trabajo registraron un total de 5 actividades:

Área Mediaciones			
Mediaciones	Asistencia y orientación especializada a trabajadores y empleadores	Capacitación a trabajadores y empleadores (PYMES)	Difusión los beneficiados alcanzan
1.529	320.981	13.894	126.667.

### Compromisos vinculados al Programa de mejoramiento de la Gestión (PMG) Sistema de Equidad de Género año 2010:

- Se capacitaron 31% de los dirigentes sindicales del país.
- Se efectuó junto con el SERNAM el Programa Mujeres Jefas de Hogar:

---

<sup>3</sup> Estadísticas de Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo al Tercer Trimestre de 2010 (Período Enero-Diciembre 2010). Departamento de Estudios.

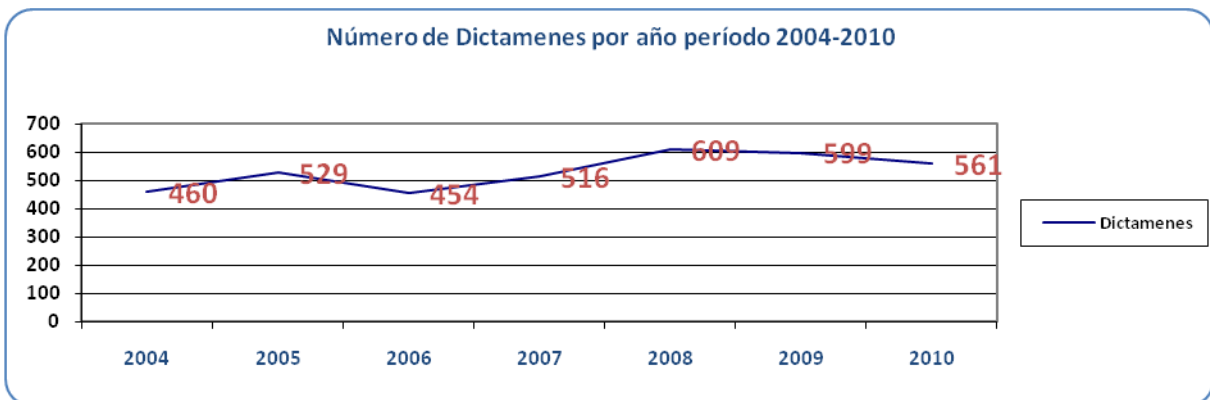
### 3. ÁREA JURÍDICA

---

#### 3.1. Unidad de Dictamen:

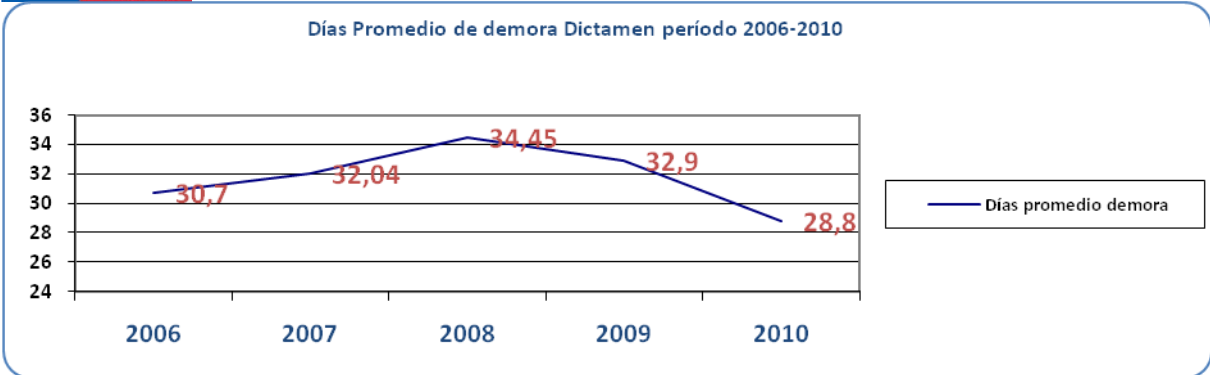
Confeccionó 561 informes jurídicos o dictamen, lo cuales tuvieron un tiempo promedio de demora de 28,8 días. Si se revisa el comportamiento del producto Dictamen en los últimos años, la producción anual es la siguiente, con las variaciones que se indican, tanto en cantidad y tiempo de acuerdo a lo indicado en el siguiente cuadro y grafico.

Cantidad de Dictámenes por año 2004-2010:



Fuente: Departamento Jurídico. Coordinación de Gestión

Tiempos de demora promedio en confección de dictámenes:



Fuente: Departamento Jurídico. Coordinación de Gestión

### Conciliaciones:

En conciliación individual, la demanda durante el año 2010 ascendió a 156.837 solicitudes (reclamos). Del total de solicitudes o reclamos se terminaron 147.654, lo que equivale al 94% de ellas.

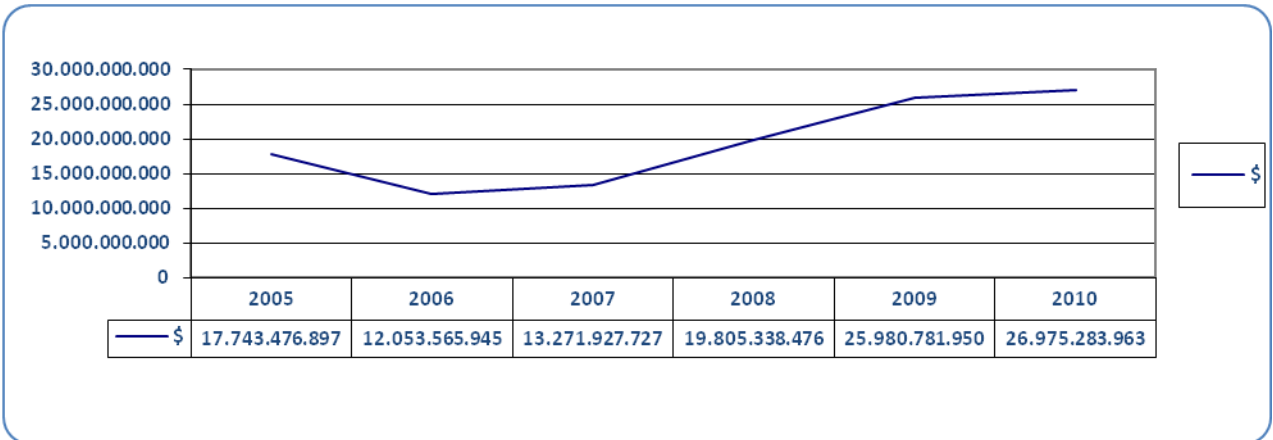
### Tipo de Termino de Reclamos:

Tal como se encuentra definido administrativamente los reclamos pueden terminar con o sin proceso de conciliación, los reclamos que tienen proceso de conciliación terminan Conciliados Parciales, Conciliados, Infundados y Sin Conciliación; por otro lado, los reclamos que no tienen procesos de conciliación, terminando en una audiencia simple, su forma de término puede ser por Abandono del solicitante o Desistido Con o Sin constancia de Conciliación por parte del Servicio: Las formas de términos producidas en el 2010 son:

Tipo Termino	Cantidad
SIN CONCILIACION	12.735
CONCILIACION PARCIAL	17.346
CONCILIADO	54.215
INFUNDADO	476
DESISTIDO CON CONCILIACION PREVIA	11.795

DESISTIDO SIN CONSTANCIA CONCILIACION	<b>25.720</b>
ABANDONADO	<b>25.367</b>
RECLAMOS TRATADOS Y TERMINADOS	<b>147.654</b>

Los montos obtenidos por los usuarios, recuperados por la acción conciliadora, a través del producto conciliación en el período 2005-2010, es el siguiente:



Al incorporar la variable sexo en las solicitudes de conciliación o reclamos, se puede indicar que durante el 2010 la demanda estuvo compuesta por 33,2 %(52.070) por requerimientos del género femenino y un 66,8% (104.787) por requerimientos del género masculino, tal como se señala en el siguiente cuadro:

Sexo	Hombres	% Total	Mujeres	% Total	Total
Cantidad	104.767	66,8	52.070	33,2	156.837

Fuente: Departamento Jurídico. Coordinación de Gestión

Al revisar los principales conceptos reclamados por los trabajadores, aquellos con mayor frecuencia fueron: Remuneración fija con un 10,436%, Feriado Legal/Proporcional con un 13,194%, Finiquito con un 13,958%, Indemnización falta de aviso previo con un 9,451%, Cotizaciones INP con un 8,249%, Cotizaciones AFP con un 9,357%.

### 3.2. Derechos Fundamentales:

Durante el año 2010 se recibieron 3.232 solicitudes calificadas como vulneración de Derechos Fundamentales, de las cuales un 85,73% tuvieron el procedimiento administrativo terminado en el período anual 2010.

La desagregación de las denuncias recepcionadas y calificadas como Derechos Fundamentales por región, así también como su composición porcentual se presenta en el siguiente cuadro:

REGION	Cantidad	% Total
DRT TARAPACÁ	95	2,9
DRT ANTOFAGASTA	383	11,9
DRT ATACAMA (COPIAPÓ)	47	1,5
DRT COQUIMBO (LA SERENA)	67	2,1
DRT VALPARAÍSO	485	15,0
DRT LIB. BDO O'HIGGINS (RANCAGUA)	135	4,2
DRT MAULE (TALCA)	99	3,1
DRT DEL BÍO BÍO (CONCEPCIÓN)	227	7,0
DRT DE LA ARAUCANÍA (TEMUCO)	141	4,4
DRT DE LOS LAGOS (PUERTO MONTT)	83	2,6
DRT AYSÉN DEL G.C.IBÁÑEZ (COIHAIQUE)	33	1,0
DRT DE MAGALLANES (PUNTA ARENAS)	35	1,1
DRT REGIÓN METROPOLITANA	1.262	39,0
DRT DE LOS RÍOS (VALDIVIA)	89	2,8
DRT ARICA-PARINACOTA	51	1,6
<b>Total general</b>	<b>3.232</b>	<b>100,0</b>

Fuente Base DT

## 4. ÁREA DE ESTUDIOS

---

El Departamento de Estudios contribuyó, a través de sus unidades de Investigación y Análisis Estadístico, a analizar, evaluar e investigar las transformaciones de la realidad laboral del país, evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, el estado de las relaciones laborales y los estándares de trabajo con miras al cumplimiento de la misión de la Dirección del Trabajo.

### 4.1. Unidad de Investigación

El trabajo de la Unidad de Investigación se desarrolló a partir de cuatro líneas de investigación en torno a las cuales se llevaron a cabo ocho (8) estudios con sus respectivos informes finales, que contribuyeron a precisar el diagnóstico del estado de las relaciones laborales, de las condiciones de trabajo y de la protección en el trabajo en las empresas. Éstas son las siguientes:

1. Una línea dirigida a obtener un panorama más completo de los diferentes espacios, instrumentos y modalidades a través de las cuales las partes logran acuerdos sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales (tres estudios):
  - a) Posibilidades de ampliación de cobertura y tecnificación de la negociación
  - b) Flexibilidad laboral pactada en la negociación colectiva
  - c) Las condiciones para el dialogo social en la pequeña empresa: la perspectiva de los actores.
  
2. Una línea dirigida a estudiar las nuevas modalidades de trabajo en algunos sectores productivos recientes, en los que el deterioro en las condiciones laborales constituye un desafío al sistema de protección y a la política laboral (dos estudios):
  - a) Sector Mtilicultor: aproximación al conocimiento de sus condiciones de trabajo y relaciones laborales.
  - b) Estudio diagnóstico: “La industria de call center y sus condiciones laborales”.

3. Una línea destinada a entregar información acerca de la reciente normativa sobre igualdad de remuneraciones de trabajadoras y trabajadores, respondiendo a orientaciones gubernamentales (dos estudios):
  - a) Desigualdad de género en la remuneración
  - b) Impacto de las políticas de recursos humanos de la empresa en la brecha remuneracional
4. Una línea de investigación sobre los riesgos para la salud y la calidad de vida, que provienen de las condiciones actuales del trabajo asalariado (un estudio).
  - a) “Diagnóstico de condiciones de trabajo que inciden en forma relevante en la salud, seguridad y calidad de vida de trabajadores que laboran en minería de altura”.

#### **4.2. Unidad de Análisis Estadístico:**

La Unidad de Análisis Estadístico ha respondido al objetivo estratégico de proveer de información estadística relevante, confiable, pertinente, oportuna y de interés público sobre los procedimientos operativos de la DT y sobre el sistema de relaciones laborales del país, a los diversos usuarios internos y externos, a través de:

1. El mejoramiento de la interpretabilidad de la información contenida en el Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo (Compendio Estadístico);
2. Oportunidad de los informes estadísticos trimestrales y mensuales de la Dirección del Trabajo;(4 informes trimestrales enviados al Ministerio del Trabajo y Previsión Social)<sup>4</sup>
3. Incorporación de nuevas herramientas de procesamiento de información estadística de la Dirección del Trabajo y mejora de las existentes (entre otras, Cubo Olap de conciliación, Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales, mediación, derechos fundamentales);
4. Diseño y elaboración del Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo;(1 Anuario)
5. Estudio sobre estadísticas de reajustes de negociación colectiva: Durante el año 2010 se continuó el trabajo de documentación y reformulación del cálculo de las estadísticas de

---

<sup>4</sup> No se señala la cantidad de informes mensuales elaborados puesto que éstos están dirigidos a usuarios internos de la institución.

reajustes de negociación colectiva iniciado el año 2009, mediante la contratación de una asesoría externa, en la que la Unidad de Análisis Estadístico fue la contraparte técnica y cuyo informe final constituye el insumo para el trabajo de documentación señalado.

#### 4.3. Publicaciones del departamento de Estudios año 2010<sup>5</sup>:

Cuadernos de Investigación que se pueden encontrar en la página web institucional ([www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)):

- N° 37: Liderazgos Sindicales Emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales.
- N° 38: Mitílicos en la región de Los Lagos: Condiciones de trabajo en la industria del chorito.
- **Aporte al Debate Laboral:** N° 24 Atendiendo a los clientes de los clientes. La industria del call center y sus condiciones laborales.
- **Temas Laborales N° 27:** El Derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres.
- **Enfoque de Género:** Se realizaron las siguientes investigaciones con enfoque de género: 1.- Estudio sobre condiciones de trabajo (remuneración y jornada) en los Call Centers; 2.- Estudio sobre el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la ley de igualdad de remuneraciones y de sus efectos sobre las remuneraciones de las mujeres, y, 3.- Estudio sobre Impacto de las políticas de recursos humanos de la empresa en la brecha salarial de género.

#### 4.4. Difusión de investigaciones:

Se efectuó la difusión de las investigaciones realizados durante el año 2009 que abordaron temas de género; incluyendo 3 actividades en relación con los siguientes estudios:

---

<sup>5</sup> Disponibles en página web institucional [www.direcciondeltrabajo.gob.cl](http://www.direcciondeltrabajo.gob.cl)

- 1) ENCLA, 2008. Informe de Género. Concurrieron a ésta invitados de la CEPAL, Comunidad Mujer, Universidad Alberto Hurtado, Subsecretaría de Previsión, SENCE y DT
- 2) Acoso Sexual en el Trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias. Realizada en La ligua. Asistieron 77 personas entre empresarios, dirigentes sindicales, profesionales, empleados, etc.
- 3) Remuneración de Vendedores y Vendedoras en Grandes Tiendas, realizada en la Universidad del Desarrollo. Los asistentes fueron estudiantes de la carrera de Derecho, dentro del marco de la cátedra de Derecho Laboral.

## 5. AVANCES EN INCORPORACIÓN DE GÉNERO EN NUESTROS PRODUCTOS:

En conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) se establecieron dos objetivos:

1. Velar por el cumplimiento normativo en el trabajo femenino a través de la incorporación de materias de género en la fiscalización, cuyo resultado esperado fue elevar a 28% de Fiscalizaciones de Oficio por Programa realizadas en sectores feminizados y,
2. Promover y fortalecer el liderazgo sindical femenino, cuyo resultado esperado fue capacitar por parte de la Dirección del Trabajo entre el 20% y el 30% del total de dirigentas sindicales de cada región, pertenecientes a sindicatos de trabajadores dependientes

Por otra parte para cada área relevante, durante el año 2010 se ejecutaron los siguientes compromisos.

### **5.1. Área Jurídica:**

- a) Confección de cartilla sobre la norma relativa a brecha salarial,
- b) Realización de seminario en conjunto con SERNAM.
- c) Confección de informe descriptivo de usuarios (as) de Conciliación.

## 5.2. Área Inspectiva:

- a) Se elevó a un 28% el porcentaje de fiscalizaciones de oficio por programa realizadas en sectores feminizados 27%,
- b) se realizó un Seminario para visibilizar los riesgos específicos existentes en trabajos en sectores feminizados y en la consideración de los riesgos específicos que enfrentan las mujeres en el trabajo.
- c) se visibilizó la presencia de las mujeres en tanto usuarias de la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de salud y seguridad en el trabajo.

## 5.3. Área de Estudios:

- a) Estudio sobre condiciones de trabajo (remuneración y jornada) en los Call Centers, un sector de empleo nuevo y atípico que emplea un gran nº de mujeres;
- b) Estudio sobre el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la ley de igualdad de remuneraciones y de sus efectos sobre las remuneraciones de las mujeres;
- c) Impacto de las políticas de recursos humanos de la empresa en la brecha salarial de género;
- d) Establecimiento de indicadores estadísticos de negociación colectiva que den cuenta de las diferencias que se producen en la cobertura de la Negociación Colectiva según sexo de los trabajadores involucrados, respecto de diferentes variables de contexto, provenientes del Datamart de negociación colectiva.
- e) Diseño e implementación, durante 2010, de Plan de Difusión de las investigaciones del año 2009 que abordaron temas de género; incluyendo al menos 3 actividades en relación con los siguientes estudios:
  - ENCLA, 2008 Informe de Género.
  - Acoso Sexual en el Trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias.
  - Remuneración de Vendedores y Vendedoras en Grandes Tiendas.
  - Resultados de estudios en el sector acuícola.

#### **5.4. Área de Relaciones Laborales:**

- a) Se favoreció la inclusión de la mujer dirigente sindical en las acciones de capacitación a usuarios que realiza el Servicio,
- b) se continuó con el trabajo realizado en forma conjunta con el SERNAM en lo que respecta al Programa de Mejoramiento de la Empleabilidad de las Mujeres Jefas de Hogar,
- c) se analizó las bases de datos correspondientes a los subproductos de mediación y buenos oficios, a fin de profundizar en el análisis tendiente a detectar posibles brechas en su provisión.

#### **5.5. Área de Recursos Humanos (gestión interna institucional):**

Se Capacitó en materia de género por parte de la Escuela Técnica de Formación (ETF) a los funcionarios de la Institución.

### 3. DESAFÍOS PARA EL AÑO 2011

En el marco de las Prioridades Gubernamentales que para el año 2011 son “Respetar y hacer respetar los derechos de los trabajadores” y “Propiciar una relación constructiva y participativa en el mundo del trabajo”, definiendo en este contexto los siguientes objetivos estratégicos, “Incrementar el cumplimiento de la normativa laboral, a través de la interpretación y fiscalización oportuna; la asistencia técnica a los usuarios, la prevención y resolución administrativa de conflictos laborales”, “Ampliar y mejorar la capacidad de dialogo de los actores del mercado del trabajo, fomentando su acción asociativa y la solución alternativa de conflictos” y “Mejorar la calidad y cobertura de los productos y servicios, fortaleciendo el actuar operativo del Servicio, estandarizando los procesos productivos e incorporando nuevas herramientas de tecnologías de la información y de gestión”, la Dirección del trabajo y sus desafíos para el año 2011, se concentran en materias institucionales que profundizarán los nuevos lineamientos definidos para la institución, Entre ellos, el más importante es profundizar el proceso de modernización de la Dirección del Trabajo poniendo énfasis en algunas materias de especial importancia como son:

---

#### 3.1. ÁREAS O PRODUCTOS ESTRATÉGICOS:

##### 1. ÁREA INSPECTIVA

---

La profundización de la fiscalización asistida como una política particularmente pertinente para las PYMES de nuestro país, el rediseño de procesos, aumento de la capacidad fiscalizadora, certificaciones, elevar la probabilidad percibida de detección del incumplimiento, utilizar medios

automatizados de diagnóstico para identificar incumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, avanzar en el diseño de un sistema sancionatorio que favorezca el cumplimiento.

Realizar fiscalizaciones de oficio por programa con modalidad de asistencia al cumplimiento, focalizadas en actividades económicas que sean relevantes en el ámbito regional, diseñar un sistema que mejore la gestión de las denuncias, fortalecer herramientas de apoyo a fiscalizadores para facilitar y estandarizar su actuación en terreno, fortalecer capacitación técnica de los fiscalizadores.

Importante es destacar la implantación de medidas para el diseño del modelo de gestión de fiscalización, abordando los ámbitos de prácticas de gestión, gestión de procesos, soporte tecnológico y materias organizacionales.

Para lo anterior, se implementarán los siguientes proyectos:

- 1.1. **Sistema de Apoyo al Cumplimiento (SAC):** Diseñar e implementar un sistema de auto denuncia, para un máximo de tres materias, que cumplan con las condiciones de alta frecuencia de denuncias y de eficiencia y efectividad del procedimiento de auto cumplimiento. El procedimiento debe considerar un sistema informático de apoyo, cuyo diseño a nivel piloto será desarrollado por una consultora y desarrollado por la DT. La implementación, consistirá en dejar operando el sistema, entendido como el procedimiento, normativa y soporte tecnológico correspondiente, en modalidad de plan piloto, al menos, para una Inspección provincial y una comunal de la Región Metropolitana.
- 1.2. **Gestión de Fiscalización:** Diseñar e implementar un modelo de gestión de los programas de fiscalización o de gestión de producción, sustentado en la propuesta desarrollada por la consultora en el año 2010. El apoyo de la consultora en la implementación considera el cambio de prácticas en el Departamento de Inspección y en una Inspección Provincial de la Región Metropolitana. El soporte tecnológico del modelo de gestión considerado, se realizará mediante herramientas de productividad personal y será desarrollado por personal de la DT.

Además, deberá implementarse 5 programas de fiscalización que abarque las modalidades que considera el modelo de gestión propuesto por la Consultora, esto es, masiva, sectorial y selectiva en sus dos formas.

- 1.3. **Gestión de Denuncias:** Rediseñar e implementar un nuevo proceso de negocios para la gestión de denuncias. Se entenderá por implementación, al menos la operación del sistema mediante un piloto, operando en el Departamento de Inspección y en una Inspección Provincial del Trabajo de la Región Metropolitana. Deberá considerarse una propuesta de adaptaciones a los sistemas de soporte informáticos existentes, las que serán ejecutadas por la DT.
- 1.4. **Recurso Administrativo Simplificado (RAS):** Diseñar e implementar un sistema simplificado de sanciones para una materia considerada de alto impacto, es decir, de alto número de denuncias y de estructuración del proceso de fiscalización y de sanción. La consultora realizará una propuesta de procedimiento, de normativa y de sistema de control con soporte tecnológico a nivel de prototipo que opere en la red informática de la DT. Se deberá desarrollar un programa piloto en una Inspección Comunal de la Región Metropolitana el cual se ampliará gradualmente, bajo la dirección del Jefe responsable de la iniciativa, según la evaluación de resultados que la DT realice.
- 1.5. **Política Comunicacional:** Diseñar e Implementar una política comunicacional y la estructura organizacional responsable de llevarla a cabo, que apoye la gestión de la percepción del riesgo. La consultora deberá realizar una propuesta de organización y funciones de los ejes de la política comunicacional. Además deberá acompañar en la implantación de la misma. Se entenderá por implementación que el sistema esté operando a nivel central y se esté ejecutando la política comunicacional.
- 1.6. **Gestión del Cambio:** Diseñar las estrategias y desarrollar e implementar las medidas que conlleva el proceso de gestión del cambio institucional. Su objetivo es mitigar los efectos no deseados del cambio en las prácticas laborales de la Institución, ayudando a la adaptación de las personas y entregándoles información de la necesidad y justificación de los cambios. La consultora deberá realizar talleres con directivos y líderes del Servicio, acompañando la etapa de propagación que efectúe la DT, proveyendo seguimiento y soporte de experto.

## 2. ÁREA JURÍDICA

---

Para esta área se plantearon los siguientes objetivos para el año 2011:

- 2.1. Perfeccionar el sistema de prevención y resolución administrativa judicial de conflictos.
- 2.2. Diseñar y poner en marcha los procedimientos administrativos asociados a la función de la Unidad de Control Jurídico.
- 2.3. Actualizar instrucciones relacionadas con el quehacer Jurídico institucional (abogados, Coordinadores Jurídicos, Directores Regionales, Jefaturas de Inspección)
- 2.4. Formalizar las Unidades Jurídicas en Inspecciones; consolidar el producto estratégico Derechos Fundamentales.
- 2.5. Desarrollar compendio de jurisprudencia administrativa (dictámenes y oficios) por materias de mayor aplicación de los usuarios internos y externos, partiendo por Remuneraciones y en particular Semana Corrida.
- 2.6. Realizar capacitaciones en los nuevos lineamientos departamentales; apoyar la labor de capacitación y formación de la Escuela de Formación Técnica.
- 2.7. Ejecutar controles funcionales y técnicos basados en el apoyo a la labor funcional;
- 2.8. Continuar con el control de los actos administrativos relacionados con la Defensa Judicial;
- 2.9. Mantener actualizadas las herramientas informáticas que contienen información de apoyo a la labor institucional.

### 3. ÁREA RELACIONES LABORALES:

---

Esta área presenta como desafío central para el año 2011, desplegar iniciativas en el marco del incentivo al Diálogo Social.

Para el cumplimiento de estos propósitos las regiones, a través de su Equipo Regional, definen entre sus Programas de Fiscalización Regional, el o los sectores a intervenir mediante este sistema, constituyendo la Mesa de Trabajo en el sector, definiendo una Agenda de Trabajo, que contemple dentro de sus actividades a desarrollar la aplicación de un Programa de Fiscalización Asistida, a objeto medir el nivel de cumplimiento normativo del sector, después de haber aplicado otros productos institucionales, tales como la capacitación, difusión, mediación, orientación normativa etc.

Para el año 2011, se constituirán 53 Mesas de Trabajo en todas las regiones del país, las que involucran alrededor de 1.250 empresas de las diferentes ramas de actividad económica de acuerdo al siguiente detalle:

REGION	Nº MESAS	UNIVERSO EMPRESAS	EMPRESAS	ACTIVIDAD ECONOMICA
I	1	20	Comercio Zofri	
II	3	50	Minería, Contratistas, Industria	
III	1	70	Hoteles , Restaurant	
IV	1	80	Locomoción Colectiva Urbana	
V	3	140	Colegios Particulares, Comercio, Hortofrutícola	
VI	4	80	Comercio, Agrícola	
VII	2	80	Forestal, Comercio	
VIII	5	90	Comercio, Construcción, Servicios, Transporte, Agro Exportador.	
IX	8	96	Turismo, Industria, Forestal, Comercio	
X	5	80	Hotelería, Comercio, Industria, Mitilicultura	
XI	6	97	Salmonero, Minería, Comercio, Agrícola	
XII	3	147	Comercio, Comercio Zona Franca.	
RMP	4	72	Call Center, Educación, Industria, Comercio Mall	
RMO	2	83	Industria, Comercio- Servicios,	
XIV	3	30	Hortofrutícola, Construcción, Turismo	
XV	2	35	Industria, Comercio.	
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>1250</b>		

Los resultados se darán a conocer al finalizar el año 2011, oportunidad en que se efectuará la evaluación de los compromisos adquiridos por cada mesa de trabajo, de acuerdo a la agenda de trabajo establecida por ésta, que por cierto contendrá la evaluación de los Programas de Fiscalización Asistida aplicadas en cada caso.

Todo lo anterior tiende a fortalecer el desarrollo e implementación de las instancias de diálogo social en el mundo laboral como mecanismo de mejoramiento del cumplimiento normativo contribuyendo con ello a resolver problemas laborales del sector participante.

#### 4. ÁREA DE ESTUDIOS

---

Adicionalmente al trabajo de diagnóstico de la realidad laboral, se aplicará en el territorio nacional la reconocida Encuesta Laboral, ENCLA, instrumento de recolección de información que permite observar la realidad laboral en las empresas del país.

Por otra parte, las líneas investigativas y los estudios propuestos a desarrollar durante el año 2011 son los siguientes:

- 4.1. **Condiciones de trabajo:** dos estudios a desarrollar, “Condiciones de trabajo en el sector de transporte de carga en carretera” y “Condiciones de trabajo en el sector lácteo y lechero”
- 4.2. **Salud y seguridad en el trabajo:** dos estudios a desarrollar, “Efectos del sindicalismo y la negociación colectiva en la seguridad laboral y en la protección de los trabajadores. Rol del Comité Paritario” y “Condiciones de trabajo en mediana minería de la Segunda Región”.
- 4.3. **Derecho colectivo en su dimensión jurídica y sociológica:** dos estudios a desarrollar, “La realidad sindical más allá de los límites de la empresa. Sindicatos en los holding” y “Análisis

de la aplicación práctica de la extensión de beneficios establecidos en el Art.346 del C. del T. y su impacto en la sindicalización”.

- 4.4. **Protección de los trabajadores y sus derechos fundamentales:** dos estudios a desarrollar, “Mujer y trabajo: Diagnóstico de la protección de la maternidad en Chile” y “Rol de la mediación de la D.T. en la tutela efectiva de los derechos fundamentales”.
- 4.5. **Evolución y eficacia de las leyes laborales:** con un estudio a desarrollar, “El concepto de empresa y su impacto en la práctica de los multi Rut”.

## 5. ÁREA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

---

En virtud de las recomendaciones propuestas por la Comisión Asesora Presidencial para la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en el marco de la modernización institucional, se estableció como mandato para este Servicio que asumiría la fiscalización de las normas transversales (comunes a todos los sectores), de seguridad y salud en el trabajo (en adelante “SST”), teniendo, además, la responsabilidad de coordinar la gestión de fiscalización con el resto de los organismos que tienen competencia fiscalizadora especial en estas materias. Por otra parte, este Servicio sería la única entidad investida de la facultad de autorizar la reanudación de una faena suspendida por causas de seguridad o salud laboral, previo informe de los organismos de fiscalización especializados que corresponda.

Por tanto, se establecerá una Comisión Interna en la Dirección, cuyos fines serán:

- 5.1. **Elaborar propuestas de proyectos de ley y/o reglamentarios en materias de SST,** destinadas a establecer qué organismo fiscalizador debe actuar dependiendo de las materias a fiscalizar.

Para cumplir con este fin, se analizará el ámbito de competencia tanto de la DT como del Ministerio y la Seremi de Salud, en materia de SST y se evaluará la necesidad de modificar textos reglamentarios y/o legales. Dicha comisión elaborará un convenio de colaboración con salud, el cual regiría durante el tiempo intermedio antes de la dictación de la ley respectiva, y asimismo, se preparará un proyecto de ley, en el cual se propondrán las modificaciones legales necesarias para instituir a la Dirección del Trabajo como el único organismo fiscalizador de las materias generales de salud y seguridad en el trabajo.

## 5.2. Desarrollo de proyectos tecnológicos: libro digital y sistema de auto cumplimiento.

- a) **Libro Digital:** su objetivo general es diseñar e implementar un sistema de información que permita a los Servicios fiscalizadores coordinarse, informarse y actuar oportunamente en actividades relacionadas con el mundo del trabajo y la seguridad laboral. Para ello se implementará una única base de datos centralizada que se alimentará con datos obtenidos de las bases de datos de los Servicios. Inicialmente esta base la administrará y mantendrá la Dirección del Trabajo (Hw, Sw, Datacenter recurso DT). Dicha base se alimentará de forma automatizada y con una frecuencia, al menos diaria, de tal forma de tener un sistema con datos prácticamente en tiempo real<sup>6</sup>.
- b) **Auto cumplimiento:** mecanismo destinado a poner a disposición de las empresas una evaluación del nivel de cumplimiento de la normativa en materias de SST.

---

## 6 Las principales características son:

- Será una Plataforma que mostrará la información a través de un portal web.
- Se podrán crear distintos perfiles de usuario (Fiscalizadores, empleadores, mutuales, etc.)
- Mostrará el historial de las fiscalizaciones de cada empresa. Este historial contendrá la máxima cantidad de información registrada por la entidad. Además mostrará los antecedentes registrados de dicha empresa (identificación, R.L., dirección, etc.)
- El sistema alertará a los servicios de nuevos antecedentes que pueden ser relevantes para tomar acciones preventivas. Por ejemplo fiscalizaciones con multas o cierres de faena en empresas de competencia de otro servicio (minería).
- Permitirá que Servicios ingresen solicitudes formales de Coordinación (Fiscalización).
- El sistema permitirá la configuración de reportes estadísticos.

---

## 3.2. ÁREAS O PRODUCTOS DE GESTIÓN INTERNA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### 3.2.1. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

---

Este ámbito, el Departamento de Recursos Humanos continuará el proceso de definición de una Política de Recursos Humanos clara y conocida por todos los funcionarios de la Institución, acorde con la realidad actual del Servicio.

### 3.2.2. ÁREA DE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

---

Implementará un proceso de formulación presupuestaria que comenzará antes de lo que establece Dipres, incorporando en él los requerimientos de cada centro de responsabilidad incluyendo regiones, situación que se distingue de procesos de años anteriores.

### 3.2.3. ÁREA DE GESTIÓN Y DESARROLLO

---

Mejorará el proceso de planificación Institucional, tanto en los periodos en los cuales se ejecuta como en los resultados del mismo, generando compromisos institucionales acorde con las definiciones estratégicas definidas y con la situación actual de la Institución. Por otro lado, en el ámbito de control de gestión, se implementará una nueva herramienta (software) que permitirá generar resultados de forma más oportuna y reportes con mayor grado de análisis, que apoye a la autoridad a la toma de decisiones.

En el ámbito de la ley de Transparencia y acceso a la información (20.285), se mejorará la gestión de solicitudes y el contenido en las respuestas de las mismas, desde el punto de vista jurídico, creando para ello, una unidad en la Institución que su función principal será gestionar todas las dimensiones que exige la ley.