FICHA DE IDENTIFICACIÓN AÑO 2025-2026

DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	DIRECCION DEL TRABAJO	CAPITULO	02

Ley orgánica o Decreto que la rige

D.F.L. N°2 de 1967, D.L. N°3.501 de 1981, Ley N°21.327, D.F.L. N°1 de 2022.

Misión Institucional

Promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

Objetivos Estratégicos del Ministerio

Prioridad	Tipo de Objetivo	Descripción
3	Estratégico	Avanzar en la ampliación de la negociación colectiva, caracterizada como multinivel, de acuerdo a los marcos establecidos por la OIT en materia de derechos colectivos.
8	Estratégico	Fortalecer los mecanismos para una fiscalización laboral efectiva y moderna, que permita asegurar el ejercicio de los derechos laborales.
9	Estratégico	Promover el Dialogo Social Tripartito como mecanismo para mantener y fortalecer relaciones laborales justas, modernas y colaborativas, así como para facilitar y fortalecer los procesos de toma de decisiones en el ámbito legislativo. Asimismo, reforzar el Consejo Superior Laboral y otras instancias de participación vinculante.

Objetivos Estratégicos Institucionales

Prioridad	Tipo de Objetivo	Descripción	Atributos Considerados		Objetivos del Ministerio Relacionados
			Enfoque de Género	Cambio Climático	
1	Estratégico	Garantizar el Trabajo Decente y condiciones laborales justas, mediante la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, gestionando la denuncia de forma oportuna, eficiente y eficaz mediante el uso de tecnologías de la información que permitan aplicar la inteligencia inspectiva, tanto para los procesos de fiscalización reactiva como para la fiscalización de oficio por programa, incorporando además la fiscalización electrónica como una herramienta de amplia cobertura.	Si	Si	8
2	Estratégico	Fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, por medio de la emisión de pronunciamientos jurídicos, incorporando la perspectiva de género, aportando al desarrollo de relaciones laborales justas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales	Si	Si	3

3	Estratégico	Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios y usuarias, incorporando activamente su perspectiva, diversificando e impulsando mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género, que permitan recabar la opinión de la ciudadanía, sobre políticas, programas y problemáticas que les afecten.	Si	Si	9
4	Estratégico	Promover las instancias de dialogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.	Si	Si	3

Bienes / Servicios Finales

Bienes / Servicios Finales		
Número	Bien / Servicio Final	N° Objetivo Estratégico Relacionado
1	Fiscalización	1
2	Instancias de dialogo social y promoción del trabajo decente	4
3	Atención de usuarios	3
4	Pronunciamientos jurídicos	2
5	Asistencia técnica	3
6	Mecanismos de solución alternativa de conflictos	2