



ACTA N°2
SESIÓN ORDINARIA

Fecha: **24 de junio 2024**
 Modalidad: **Virtual**
 Hora inicio: **16:00 horas.**
 Hora término: **18:24 horas.**

ORGANIZACIONES SINDICALES		
	NOMBRE	CARGO
1	Paula Rivas Villarroel	Sindicato de Trabajadores Profesionales y Técnicos de Metro

ASOCIACIONES GREMIALES		
	NOMBRE	CARGO
1	Alfred Budschitz	Asociación Gremial de Empresas Administración y Tercerización de RRGG-AGEST
2	Rodrigo Gallardo Flores	Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G.

FUNDACIONES, CORPORACIONES, ONG'S Y OTROS		
	NOMBRE	CARGO
1	Rodrigo Muñoz Rubilar	Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola

COLEGIOS PROFESIONALES, CENTROS PROFESIONALES Y AGRUPACIONES		
	NOMBRE	CARGO
1	Carmen Espinoza Miranda	Asociación de Abogadas y Abogados Laboralistas
2	Natalia Bravo Peña	Asociación de Abogadas Feministas

DIRECCIÓN DEL TRABAJO		
	NOMBRE	Dependencia
1	Laura Vázquez Rodríguez	Subdirectora del Trabajo
2	Martín Oyarzo Alfaro	Jefe de la Unidad Participación Ciudadana y Enfoques Transversales / Secretario Ejecutivo del COSOC
3	Natalia Díaz Montecinos	Unidad Participación Ciudadana y Enfoques Transversales / Secretaria de Actas del COSOC

4	Gabriel Prado Acuña	Profesional Apoyo Unidad Participación Ciudadana y Enfoques Transversales
5	Francisco Quilodrán Vergara	Jefe Gabinete del Director del Trabajo
6	Natalia Pozo Sanhueza	Jefa Departamento Jurídico
7	Rodrigo Henríquez Moya	Jefe Unidad de Coyuntura Laboral
8	Constanza Bravo Nilo	Jefa Unidad Diálogo Social y Asistencia Técnica
9	Viviana Larenas Ramírez	Jefa Unidad de Análisis Estadístico
10	Sergio Santibáñez Catalán	Jefe Unidad de Coordinación Jurídico Laboral y Derechos Fundamentales.
11	Gabriel Miranda Schleyer	Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

INVITADOS/AS		
	NOMBRE	INSTITUCIÓN
1	Francisco Rivera T.	Jefe del Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo
2	Antonella Valenzuela Alvarado	Jefa de la Unidad de Participación Ciudadana de la Subsecretaría del Trabajo
3	Alberto Díaz Zavala	Encargado Nacional Unidad Participación Ciudadana SENCE

AUSENTES		
	NOMBRE	CARGO
1	Adelaida Carrasco Aguilar	Sindicato Interempresa ISS Chile

AGENDA REUNIÓN

1. Bienvenida.
2. Presentación de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales;
3. Presentación sobre Ley 21.643 denominada “Ley Karin”;
4. Presentación sobre Ley 21.561 más conocida como “Ley 40 horas”;
5. Presentación de informe sobre denuncias por vulneración a “Ley 40 horas”;
6. Evaluación del período 2021-2024.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Martín Oyarzo Alfaro da la bienvenida, se presenta como Jefe de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales, señala que es una nueva Unidad, constituida el 13 de mayo del presente año, que tiene como misión desarrollar y llevar a cabo lo que mandata la Ley 20.500 sobre Participación Ciudadana. Indica que la Unidad se encuentra conformada, además, por Gabriel Prado quien es psicólogo y Natalia Díaz quien es Abogada, ambos desempeñando el cargo de Profesionales de Apoyo.

Informa que esta es la segunda sesión ordinaria del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo del año 2024, ya que previamente se realizó una en el mes de abril. También en el mes de abril, se realizó la primera sesión extraordinaria, con el objetivo de abordar la cuenta pública del Servicio.

Señala que, recogiendo las inquietudes y opiniones de los consejeros y consejeras, en la presente sesión se realizará una serie de presentaciones que aborden la Ley Karin y la Ley 40 horas.

Laura Vásquez, entrega saludos y agradece a todos por asistir, comenta que tuvo la oportunidad de compartir con los consejeros y consejeras en la primera sesión extraordinaria, donde se revisó la Cuenta Pública del Director Nacional. Con mucho orgullo presenta al equipo de Participación Ciudadana, quienes han tomado en consideración los comentarios sostenidos por los consejeros y consejeras en la sesión anterior, sobre las necesidades de capacitación, en especial sobre la Ley 40 hora. Comenta que es por ello en la presente sesión tendremos capacitación sobre la Ley de 40 horas, abordando cuáles han sido los requisitos y las denuncias a nivel nacional respecto a la implementación de dicha ley, pero también se presentará sobre la Ley Karin y el convenio 190. Señala que, por lo tanto, será una actividad enriquecedora y en función de las necesidades de los usuarios. Finalmente agradece la invitación.

Francisco Rivera, agradece y señala que es una alegría volver a participar en un COSOC de la Dirección del Trabajo, y que es una buena noticia la creación de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales, necesaria para quienes trabajan en políticas públicas y pertinente para la labor que cumple la Dirección del Trabajo. Comenta que una de las cosas más complejas en términos de la administración del Estado es ponerse al día con las tendencias, inquietudes y vertientes que vienen desde la sociedad, en ese sentido, la DT ha dado un buen ejemplo respecto de ponerse al día con esos temas. Comenta que desde la Subsecretaría del Trabajo le ha tocado cumplir con el rol de coordinador de la Mesa Ministerial de Participación, que es un espacio de interconexión de trabajo que permite difundir experiencias entre ambas subsecretarías del Ministerio del Trabajo y los ocho servicios relacionados a ellas. Agradece a Rodrigo Henríquez por tener una participación muy relevante en esos espacios. Agradece Antonella, quien es encargada de participación de la Subsecretaría. Desea mucho éxito y que está a disposición para lo que se requiera.

Martín Oyarzo agradece a Rodrigo Henríquez, quien coordinó el Consejo de la Sociedad Civil, donde su labor ha sido esencial para fortalecer el vínculo entre la sociedad civil y la Dirección del Trabajo.

Rodrigo Henríquez extiende el saludo al equipo de Relaciones Laborales, indica que este proceso del COSOC partió con la elección, haciendo toda la implementación normativa y logística para retomar esta instancia. Indica que como institución estamos a disposición de cualquier requerimiento que tenga el Consejo de la Sociedad Civil, tanto desde el Departamento de Estudio para apoyar con información, datos o análisis que requieran en el futuro, como desde el Departamento de Relaciones Laborales, dada la cercanía con el mundo sindical y empresarial.

Comenta que se encuentra feliz de ver como avanza el COSOC en la nueva configuración con los nuevos actores. Agradece nuevamente por la invitación y le desea suerte a la nueva Unidad de Participación Ciudadana. Señala que contamos con él para hacer de este COSOC y del próximo fuerte, incidente y para poder cambiar la realidad en positivo de los trabajadores y empleadores que están apuntando a un trabajo decente.

Sergio Santibáñez realiza saludos pertinentes, comenta que es un gusto estar presente, debido a que esto constituye una instancia de diálogo social que es fundamental para la construcción del trabajo decente y que es uno de los objetivos que esta administración de la Dirección del Trabajo tiene dentro de su misión.

Comenta que la presentación abordará aspectos generales de una Ley Karin.

Indica que para hablar de Ley Karin hay que remitirse a uno de sus antecedentes inmediatos, el Convenio N°190 de la OIT, cuyo objetivo es repudiar y terminar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por razones de género. Señala que la Ley Karin es una bajada legislativa de este Convenio 190, no son lo mismo, ya que este último es más amplio.

Indica que el Convenio 190 no exige daño para generar la responsabilidad, sino que establece más bien un recurso de protección ante la amenaza de daño o la susceptibilidad de causar daño.

Comenta que la Ley Karin es uno de los esfuerzos que ha hecho el Estado de Chile para aplicar y adaptar desde el Estado el Convenio 190. Señala que el foco de la Ley Karin no está puesto en la sanción, sino que las novedades están puestas principalmente en la prevención de las conductas de acoso laboral, sexual y violencia, es decir, será sancionado solo si incumple las labores de prevención fundamentalmente. Desde enero de este año es Ley de la República, entrando en vigor en agosto de 2024 y, por lo tanto, puede ser investigado, sancionado y multada la empresa por la Dirección del Trabajo.

Presenta las principales innovaciones que impone la Ley Karin, entre las cuales se encuentra modificación del art. 2 del Código del Trabajo, señalando que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que para efectos de este Código implica la adaptación de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Otra de las modificaciones es en cuanto a las definiciones, ya que la definición actual de acoso laboral establece que tiene que ser una conducta reiterada, en cambio en la modificación establece que una sola conducta puede constituir acoso.

Señala que el acoso laboral y sexual puede ser vertical u horizontal, vertical ascendente y descendente, quiere decir que puede provenir de la jefatura hacia abajo, pero también podría ser de los subalternos hacia la jefatura; o, por el contrario, ser de carácter horizontal, por ejemplo, entre dos colegas de una empresa que ocupan el mismo cargo.

Indica que, por último, la Ley incorpora la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

Plantea que hay un deber general del empleador de asegurar el trato libre de violencia y acoso mediante la adopción de medidas efectivas y eficaces para prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso y violencia. Señala que es importante tener conocimiento de la obligación empresarial de adoptar un protocolo de prevención que debe incorporarse al reglamento interno, el cual debe señalar -entre otras cosas- a dónde denunciar en caso de que ocurra uno de estos

hechos, cuál será la ruta, cuáles serán las medidas preventivas que se le aplicarían al supuesto/a agresor, un listado de sanciones que aplicarían, etc. Indica que se puede solicitar asistencia para la construcción de estos protocolos a las mutualidades, que ya fueron informadas a través del protocolo emitido por la SUSESO.

Alfred Budschitz realiza una pregunta a Sergio sobre el tema presentado. Da un caso práctico donde una empresa multinacional provee personal a una empresa de bebidas para que reponga botellas en un supermercado. Este caso, existen tres entidades, las cuales son multinacionales, en ese contexto, un jefe violentó verbalmente a una reponedora. La consulta es ¿cómo coexisten las tres empresas respecto a una denuncia?

Sergio Santibáñez hace presente que no se tiene la respuesta hoy en día, debido a que la respuesta específica de esto se encuentra en el reglamento que el Ministerio de Trabajo envió a Contraloría para la toma de razón, por lo tanto, no puede dar una respuesta debido a que en ese trámite de toma de razón esto podría modificarse. A pesar de ello señala que efectivamente tiene que ver con la subcontratación, donde se produce un caso de violencia entre ellos en la faena de un tercero. Comenta que por lógica el responsable es el dueño de la faena, debido a que tiene el control de lo que sucede.

Gabriel Miranda entrega un saludo y comienza su presentación indicando que la Ley 21.561 tuvo una larga tramitación que empezó con una rebaja de 45 a 40 horas distribuida dentro de los 5 a 6 días de la semana, que no implica una rebaja a la remuneración, pero al final se extendió a otras materias relacionadas con las jornadas, donde comenzó a modificarse esta de distintas maneras.

Señala que la Ley entró en vigor de manera gradual el 26 de abril 2024 y cada dos años se irán agregando rebajas en la jornada semanal, hasta llegar el 26 de abril del 2028 a una jornada de 40 horas para todos los trabajadores.

Comenta que, sin perjuicio que la modificación sobre rebaja horaria es incorporada por el solo ministerio de la ley, igualmente el empleador está obligado a mantener su documentación laboral al día en materia de jornada y establecer los nuevos límites de la jornada que se encuentra reguladas por ley.

A lo largo de su presentación, explica la ley, sus innovaciones, aplicación práctica y el papel que tiene la Dirección del Trabajo en su implementación.

Viviana Larenas entrega saludos y explica que forma parte del Departamento de Estudio, quien es el encargado de las estadísticas oficiales de la Dirección del Trabajo, y que respecto a la Ley de 40 horas realizan un informe diario donde entregan estadísticas respecto a la cantidad de denuncias, materias denunciadas, fiscalizaciones, materias fiscalizadas, materias sancionadas y montos iniciales de estas materias, y por otro lado tienen un Panel Power BI donde se tienen denuncias y materias denunciadas que también se actualiza diariamente, incluso sábados y domingos, 3 veces al día.

Viviana entrega los datos estadísticos de acuerdo con el contenido del informe señalado anteriormente, abarcando el 26 de abril al 21 de junio del presente año.

Debido a problemas técnicos, **Rodrigo Henríquez** interviene señalando que las solicitudes de la materia expuesta se pueden solicitar a través del portal de transparencia o en particular a los correos solicitudesestudio@dt.gob.cl o ugobiernodedatos@dt.gob.cl.

Paula Rivas agradece la exposición y realiza preguntas respecto a la controversia del art.22 inciso 2° de la Ley 21.561. La duda que plantea es que, en caso de que los trabajadores no firmen sus anexos, solo por el imperio de la ley, la empresa debiese obviar la firma o no, y en definitiva que los trabajadores pasen a tener una jornada ordinaria de trabajo, por tanto, sus remuneraciones pasen a ser calculadas bajo ese concepto.

Gabriel Miranda responde que ley 21.561 establece que la regla general de todos los trabajadores es tener jornada, lo anormal es no tener jornada y, por lo tanto, establece dos hipótesis en las cuales se permite la excepción de límites de jornada: trabajos que por la naturaleza de sus funciones no tengan una supervisión directa, y las personas con suficiente poder de administración de representar al empleador, ya sea para dirigir, comprometerse, contratar y despedir trabajadores, tales como gerentes o subgerentes. Por tanto, la Ley lo que hace es tomar todas las hipótesis que tenía antiguamente y las reduce a dos. Sobre todo, una de las cosas importantes que saca el legislador es el tema geográfico, es decir, no porque una persona trabaje a distancia, va a estar exceptuado de jornada; el legislador elimina esa hipótesis y establece que hay una serie de cosas que puede hacer el empleador, como el registro de asistencia electrónico por el cual él puede controlar de forma efectiva su asistencia y cautelar las labores que debe ejecutar el empleado. Señala que actualmente ha sucedido que hay trabajadores que no quieren pasar a tener jornada o empleadores que se niegan a pasar a todos los trabajadores que antes estaban exceptuados de jornada por su contrato, a tener jornada. Indica que en estas controversias que pueden surgir sobre la aplicación de la ley, tanto trabajadores como empleadores, pueden ir a la Dirección del Trabajo a solicitar que se pase a estar con jornada o sin jornada, en conformidad a lo establecido en la ley, y se va iniciar un procedimiento de fiscalización que está establecido en una orden de servicio de la Dirección del Trabajo. Dicha fiscalización va a ser remitida a la unidad jurídica respectiva de la inspección o dirección provincial o regional, y se va hacer un análisis jurídico y práctico de los hechos que se están relatando por ambas partes, de acuerdo a lo que pudo constatar el fiscalizador, se emitirá una resolución, la cual podrá ser impugnada en tribunales por la parte que no esté de acuerdo con ella.

Carmen Espinoza saluda y comenta que le acaba de llegar una resolución de fiscalización respecto de las 40 horas. Se hizo porque más del 70% de los trabajadores en dicha empresa son vendedores, y en la investigación intervino el representante legal quien declaró a la inspectora que la empresa consideraba que los vendedores quedaban fuera de la jornada, y posteriormente la resolución menciona que no se constata ninguna infracción.

Gabriel Miranda señala no ha salido ninguna resolución por la orden de servicio que regula las controversias, porque se está supervisando por el Departamento Jurídico, y, por lo tanto, indica que lo que tuvo que haber pasado es una solicitud de fiscalización común y corriente donde

levantó el tema. Lo que recomienda es realizar una solicitud de controversia por parte de los trabajadores, porque la orden de servicio establece un procedimiento especial para los sindicatos.

Martín Oyarzo agradece a los relatores e invita a los consejeros y consejeras a realizar una última reflexión, evaluando lo que fue el período 2021-2024.

Natalia Bravo saluda a todos, y agradece la participación y trabajo de Rodrigo Henríquez. Lamenta que no se pudieron materializar ciertas cuestiones que estaban planificadas para el año anterior, como el seminario. Agradece participar, y manifiesta que le encantaría seguir participando en estas instancias y aportando desde ABOFEM a la igualdad de derechos, perspectiva de género en la materialización del trabajo, ya sea desde el punto de vista empresarial como desde el punto de vista de las trabajadoras y trabajadores. Indica que necesitamos tener consenso, necesitamos escucharnos, necesitamos avanzar en el dialogo y que dicho dialogo es fructífero cuando las voluntades de avanzar existen.

Paula Rivas agradece todo el acompañamiento que hicieron, comenta que ha sido un aprendizaje permanente, porque recién hoy se ven los alcances y cómo se puede maximizar este espacio de participación ciudadana, el cual es necesario que se mantenga y se siga enriqueciendo.

Carmen Espinoza agradece a Rodrigo y a todo el equipo. Comenta que cada una de las reuniones tuvo una riqueza muy interesante y aportadora al trabajo que cada uno hace. Indica que se queda con la idea de que se saltaron cosas que se prometieron en el programa y que son super importantes. Señala que las actividades por zoom siguen siendo una gran opción para poder estar todos y todas con mayor facilidad, sin embargo, comenta que debemos recuperar algunas instancias de presencialidad, para poder comentar, discutir y reflexionar.

Alfred Budschitz comenta que encuentra enriquecedor hablar con otras personas que viven una realidad distinta, ya que cada uno somos parte de una burbuja donde recibimos la misma información y creemos que es la única verdad, pero hay bastante más afuera.

Martín Oyarzo resuelve las dudas sobre la nueva elección del COSOC y realiza la invitación a las organizaciones de los consejeros y consejeras presentes a que participen. Agradece nuevamente a los participantes, en especial a los consejeros y consejeras.

Cierre sesión a las 18:24 horas.

Nota: Este documento es un extracto de los temas tratados en la reunión. Las presentaciones en formato PowerPoint estarán disponibles junto con el acta en la página web correspondiente.