

COSOC
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



ACTA N°1 SESIÓN EXTRAORDINARIA

Fecha: **Miércoles 7 de Mayo**
Modalidad: **Híbrida**
Hora inicio: **10:30 horas**
Hora término: **12:25 horas**

ORGANIZACIONES SINDICALES

	NOMBRE	CARGO	ASISTENCIA
1	Karen Gonzáles Sanhueza	Sindicato Interempresa Walmart Alameda y Otros.	Ausente (justificado)
2	Sergio Cisternas Navarro	Sindicato de Trabajadores de Empresa Tobalaba Store S.A.	Presente
3	Claudia Muñoz Ramírez	Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas S.A.	Presente
4	Gino Tramontina Fuentes	Sindicato Ripley Call Center.	Presente

ASOCIACIONES DE EMPLEADORES DE LA GRAN EMPRESA

	NOMBRE	CARGO	ASISTENCIA
1	Carlos Urenda Aldunate	Consejo Minero de Chile A.G.	Presente
2	Camila Simunovic Valenzuela	Sociedad de Fomento Fabril Federación Gremial	Presente

ASOCIACIONES DE EMPLEADORES DE LA PEQUEÑA Y/O MEDIANA EMPRESA

	NOMBRE	CARGO	ASISTENCIA
1	Eduardo Castillo Agurto	Federación Gremial De Organizaciones, Dueños Y Conductores De Taxis Colectivos, Transporte Público Y Privado De La Región Metropolitana New Fetabayco - New Fetabayco F.G.	Ausente (justificado)
2	Lilia Jerez Arévalo	Cámara Nacional de Comercio Servicios y Turismo de Chile (Federación Gremial Nacional)	Ausente (asiste suplente)

UNIVERSIDADES, CENTRO DE ESTUDIO, ASOCIACIONES DE GREMIOS PROFESIONALES, COLEGIOS PROFESIONALES



NOMBRE		CARGO	ASISTENCIA
1	Eduardo Tognarelli Guzmán	Colegio de Kinesiólogos De Chile Asociación Gremial	Ausente (justificado)
FUNDACIONES, ONG, CORPORACIONES			
NOMBRE		CARGO	ASISTENCIA
1	Enrique Mellado Espinoza	Corporación Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile	Ausente (justificado)
COOPERATIVAS O ASOCIACIONES DE COOPERATIVAS			
NOMBRE		CARGO	ASISTENCIA
1	Horacio Azócar Bustamante	Confederación General de Cooperativas de Chile CONFECOOP Chile Ltda.	Ausente
ORGANIZACIONES QUE PROMUEVAN INTERESES DE GÉNERO			
NOMBRE		CARGO	ASISTENCIA
1	Boris Garrido Ramos	Fundación MÁS DIRECTORES LGBTIQANB+	Presente
2	María José Arancibia	Asociación de Abogadas Feministas de Chile ABOFEM	Ausente
ORGANIZACIONES QUE REPRESENTEN A PERSONAS DE GRUPOS TRADICIONALMENTE EXCLUIDOS			
NOMBRE		CARGO	ASISTENCIA
1	Eva Gómez Bracamonte	Asociación Compromiso Migrante	Ausente (asiste suplente)
2	Stefany Céspedes Vaca	Sociedad Protectora de Ciegos Santa Lucía o Fundación Luz	Presente

OTROS ASISTENTES		
NOMBRE		DEPENDENCIA
1	Pablo Zenteno Muñoz	Director del Trabajo
2	Jorge Melendez	Jefe Departamento Inspección
3	Gonzalo Pacheco N.	Equipo de Sistema Gestión Inspectiva
4	Liburdo Fernandez Quintana	Consejero Suplente Asociación Compromiso Migrante
5	María José Rojas	Consejera Suplente Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile
6	Martín Oyarzo Alfaro	Secretario Ejecutivo COSOC / Jefe Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de género
7	Ángela Varas Pizarro	Secretaria de Actas COSOC / Profesional de Apoyo Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales

TABLA REUNIÓN

1. Palabras Director
2. Presentación de Sistema de Gestión Inspectiva
3. Consultas y observaciones

DESARROLLO DE LA SESIÓN

PALABRAS DIRECTOR

Se abre la sesión con palabras del Director del Trabajo Sr. Pablo Zenteno, quien saluda al COSOC e indica que el Sistema de Gestión Inspectiva significa una etapa de transformación importante para la institución. Este Sistema es parte de un ciclo de continuidad histórica relevante para el Servicio, ya que la Dirección del Trabajo permanentemente ha tenido la necesidad de ir incorporando procesos de modernización y transformación desde los años 90's.

Este proceso parte el año 2022 conversando con fiscalizadores y fiscalizadoras de todo Chile, tomándose en consideración también el Informe BID, el Informe Etcheberry, el plan estratégico de distintos Directores y Directoras del Trabajo, cristalizando todo aquello en este proyecto, que se viene ejecutando desde inicios del 2024, pero que tiene su construcción durante el 2023, a través de un equipo interdisciplinario.

Hoy, este proyecto se encuentra en su parte final, donde el Sistema se encuentra prácticamente terminado, solo faltan algunos ajustes que surgen a propósito de la implementación de la Ley Karin. Una vez realizados los ajustes, se desarrollarían acciones de pilotaje.

Este sistema significa un refuerzo operativo que incorpora varios de los elementos que el proceso de transformación digital del Estado obliga a incorporar, como la interoperabilidad, el expediente electrónico, el trámite digital, el seguimiento por parte de los usuarios y usuarias, y la oportunidad y la eficiencia. Este sistema fue presentado también a las Directoras y Directores Regionales, Asociaciones de Funcionarios de la Dirección del Trabajo y así mismo, cada Director presentará en sus respectivas regiones el sistema a sus equipos.

Finalmente indica que el COSOC es muy relevante para la implementación del SGI por la vinculación que tiene cada consejero/a en sus respectivos espacios y que se espera que este Sistema sea una realidad durante este año.

PRESENTACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN INSPECTIVA

Se realiza presentación por parte del Departamento de Inspección a través de su jefatura Jorge Meléndez. A esta presentación se le realizaron las siguientes consultas y/o comentarios:

- 1) Se indica que fiscalizaciones en ocasiones tienden a demorarse más de lo que debiesen producto de la revisión que realiza el Departamento Jurídico sobre los fundamentos de las fiscalizaciones (que estén bien aplicadas las multas y las sanciones). Se consulta si eso está considerado dentro del Sistema.



Se responde que la Dirección del Trabajo tiene dos tipos de fiscalización: 1) La fiscalización ordinaria y 2) la fiscalización que tiene algunas características investigativas. En primer lugar, los tratamientos ordinarios corresponden aquellos que se realizan directamente en terreno y no requieren situación intermedia. Una segunda línea corresponde a las fiscalizaciones con características investigativas más complejas (por ejemplo, derechos fundamentales o Ley Karin), en las cuales se genera una pauta de investigación que es revisada por un abogado o jefe de oficina. En el nuevo Sistema, esta información será enviada de manera automática a revisión por parte del abogado o quien corresponda que vise el documento.

2) Se consulta que sucede en aquellos lugares donde la conexión a internet es casi nula.

Se responde que el Sistema tiene la posibilidad de recoger información y trabajar sin internet. En estos casos si el fiscalizador/a tiene conocimiento de que puede no contar con conexión durante la fiscalización, debe cargar la información a la Tablet y esta a su vez cargará la información cuando tenga conexión nuevamente. Teniendo la información en la Tablet el/la fiscalizador/a podrá cerrar proceso sin problema, sin embargo, no se realizarán las notificaciones hasta que se establezca nuevamente la conexión.

3) Se consulta si existirá algún dictamen o circular que estandarice los tiempos de respuesta.

Existirán 4 manuales en relación al Sistema, uno de ellos será público, que es un Manual de Fiscalización que la propia Ley de Modernización establece como requisito a la Dirección del Trabajo. En ese manual estarán incorporados los derechos y deberes de fiscalizadores/as y también las prerrogativas de la Dirección del Trabajo. Este manual será publicado a través de una resolución exenta. Existirá también un Manual de Uso respecto al funcionamiento del Sistema, esto a nivel interno. También existirá un Manual Administrativo que tiene relación principalmente con uso de la Tablet. Finalmente, existirá un Manual de Soporte Tecnológico vinculado al manejo de ciertas herramientas que se encuentran vinculadas al Sistema. Todo esto con el fin de poder estandarizar la brecha que pudiese existir, sin embargo, aún no se conoce el tiempo que demorará el proceso, pero debiese oscilar entre 20 y 30 días en total. El Sistema también permitirá hacer seguimiento del proceso a través del portal Mi DT.

4) Sobre el seguimiento, siempre se ha detectado una falencia sobre la información que se le entrega a las organizaciones y a los trabajadores sobre el proceso de fiscalización. El interés de la organización al denunciar situaciones de irregularidad es que se sancione efectivamente al empleador cuando corresponda y que se ejecute esa multa. Sin embargo, generalmente en los procesos de fiscalización la información llega a las organizaciones solamente hasta el primer informe donde se determina que hay una multa o no. En este sentido se identifica la necesidad de que exista seguimiento sobre la existencia de reclamos administrativos y/o judiciales, y que se les comunique a las organizaciones cuando se multa, habiéndose ejecutado esa multa o no. Ya que muchas



veces existe la idea de que se está sancionando al empleador, buscando que eso sea un elemento disuasorio para que corrijan aquellas conductas ilícitas, pero en todo el desarrollo posterior de ese primer informe, finalmente no se ejecute esa multa por las distintas alternativas que tiene el empleador para hacer apelaciones y toda esa información queda distante de las organizaciones o de los trabajadores. Se consulta si este déficit en la información se encuentra considerado en el SGI. Es de interés de las organizaciones conocer cuándo se encuentra ejecutada la multa ya que es importante poder hacer un diagnóstico de si los empleadores están siendo contumaces.

Se indica que se pueden incorporar e informar todos los procesos que tienen que ver con la Dirección del Trabajo. Sin embargo, hay procesos que no están vinculados al Servicio, que tienen relación con una tramitación judicial, esta tiene un ritmo y proceso distinto. Por tanto, la Dirección del Trabajo puede informar hasta la etapa que se vincule con el Servicio. Actualmente se encuentra contemplado hasta el informe, se evaluará lo comentado ya que debe considerar el grado de información que se puede entregar, debiendo hacer una evaluación jurídica.

5) Se consulta qué va a suceder cuando el fiscalizador no tome los puntos de vista desde los estándares establecidos.

No podrá ingresar ya que el Sistema es cerrado, frente a cada materia debe pronunciarse en torno a conceptos mínimos. Si el fiscalizador no se pronuncia frente a cada materia, no le permite avanzar en el proceso de fiscalización.

6) Se consulta por la plataforma donde será guardada la información.

Se guardará en un servidor en la nube, así como también bases de datos y respaldo de información en Data Center.

7) Se pregunta si el expediente electrónico estará accesible para otras instituciones como la SUSESO, tribunales, mutuales, entre otras instituciones o se tendrá acceso parcelado.

Se tendrá acceso parcelado debido a las restricciones que existen en relación a algunos datos. La información se compartirá de acuerdo a ciertos perfiles y atributos dependiendo de quienes son los usuarios (internos o externos), siempre y cuando esto no comprometa derechos de las partes. Se tendrá contacto directo con Poder Judicial para poder generar la información para los expedientes que son parte de las alegaciones de las partes.

8) Se consulta por la fiscalización de reemplazo en huelga por sistema electrónico, si los inspectores tienen forma de corroborar eso, y si a través de este Sistema se otorga alguna facilidad para hacerlo.



Se indica que este tipo de fiscalizaciones tienden a ser complejas porque muchas veces escapan de la capacidad física de poder constatar una acción. Por ejemplo, en ocasiones hay denuncias provenientes de trabajo en plataformas, en las que se señala un reemplazo en huelga en donde el fiscalizador al momento de comparecer en el lugar da cuenta de que no hay nadie en el lugar, ya que el trabajo se está realizando en otro lugar, incluso fuera del país, materializándose así algún grado de reemplazo. Eso se abordará a través de una instrucción y con ello se va a perfeccionar el proceso. A través de las modificaciones que se han hecho se accederá a la información de las empresas, pero a pesar de tener la posibilidad de ver lo que cada empresa realiza con empresas tercerizadas o contratistas, es una tarea compleja, pero se va a avanzar en su abordaje.

9) Se pregunta si las organizaciones sindicales tienen derecho a conocer el traslado de una empresa frente a una fiscalización o si frente a un pronunciamiento jurídico las organizaciones pueden acceder a las respuestas que dan las empresas.

Esa materia escapa del ámbito inspectivo, eso se encuentra en el ámbito de la formulación de los dictámenes. Ante un hecho denunciado o una materia solicitada se debe garantizar que ambas partes en un proceso tanto inspectivo como de pronunciamiento, puedan tener la posibilidad de generar sus descargos en la tramitación y sus antecedentes, un fiscalizador frente a esos elementos se pronuncia. Se indica que SGI va a permitir el proceso sea más transparente, se entregará toda información que no vulnere los derechos de un tercero de una manera más rápida y eficiente.

10) Se consulta por los Recursos de Reposición y Jerárquico, en caso de tener diferencias con el resultado administrativo de la fiscalización, si se encuentra ese procedimiento en el SGI.

Se indica que esas son actuaciones posteriores, hay un procedimiento jerárquico o de reposición de las partes una vez que hay un resultado, lo que el Servicio debe garantizar es que haya un resultado oportuno y transparente que evite llegar a esas circunstancias. El sentido de este Sistema es mejorar la oportunidad, la eficiencia y la solvencia de nuestras actuaciones.

11) Se consulta si el Sistema contemplará una nueva plataforma para hacer ingresos de denuncias desde organizaciones.

Hoy la plataforma de Mi DT no cuenta con la posibilidad de ingresar denuncias desde el perfil del dirigente sindical, este sistema sí lo contemplará, se encuentra dentro de las mejoras en conjunto con la incorporación de Ley Karin.

12) Se consulta si el Sistema va a resguardar que los denunciantes, los usuarios, las organizaciones sindicales, puedan interactuar con el fiscalizador que esté a cargo del proceso.



Se indica que eso se encontrará en el Manual de Procedimientos Fiscalización, que establecerá que exista un contacto con el denunciante, organización sindical, trabajador, y en este sentido indicará cuándo tomar el contacto, a través de qué medios, entre otras acciones.

13) Se consulta si la entrega de nuevos antecedentes está incorporada en el Sistema.

Se señala que dicha opción se incluirá en el Sistema, ya que dentro de la información que se solicitará se encuentra cuándo se contactó al denunciante, en qué forma y si se entregaron antecedentes adicionales, eso será parte también del informe.

14) Se indica que sería interesante que existiera un mecanismo de notificación de la visita del fiscalizador para garantizar que esté el trabajador, o un dirigente sindical, ya que se necesita la presencia de alguien que pueda dirigir de mejor manera la situación.

Está contemplado en el Sistema que el fiscalizador tome contacto con el denunciante y establezca la forma de contacto.

Finalmente se solicita que en el futuro se pueda generar una instancia en donde se pueda exponer cómo funciona el Sistema y/o cómo va la implementación. Además, se indica que hay altas expectativas en las mejoras que este Sistema pueda implicar para la Fiscalización.

