



# Borrador Informe Cuenta Pública Participativa 2025

Dirección del Trabajo

Julio, 2025

## Contenido

PRESENTACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO .....	4
I. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS.....	6
1. Misión del servicio.....	6
2. Objetivos estratégicos .....	6
II. LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO A 100 AÑOS DE SU CREACIÓN.....	7
1. Comisión Centenario .....	8
2. Hitos regionales de conmemoración.....	10
3. Tercer Encuentro de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT).....	12
III. PRINCIPALES LOGROS DEL PERÍODO 2022-2024 .....	12
1. Gestión orientada al fortalecimiento institucional.....	12
a. Evolución del presupuesto y porcentajes de ejecución.....	13
b. Instalaciones e infraestructura .....	14
c. Dotación y capacitación funcionaria.....	16
d. Avances en la implementación de la ley de modernización de la DT (Ley 21.327).....	18
e. Metas anuales de gestión.....	19
2. Modernización del servicio con foco operativo .....	20
a. Política Nacional Inspectiva .....	20
b. Sistema de Gestión Inspectiva.....	21
c. Sistema de Votación Electrónica.....	22
d. Avances en digitalización de productos y servicios.....	23
3. Promoción del diálogo social y fortalecimiento de las relaciones laborales.....	25
a. Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU).....	25
b. Mesas de Trabajo .....	26
c. Capacitaciones a usuarios.....	27
4. Aumento de cobertura de procesos.....	29
a. Actividad inspectiva.....	29
b. Atención de usuarios y usuarias.....	31
c. Apoyo a sindicatos .....	33
c.1. Instrumentos colectivos.....	33

c.2. Huelgas .....	34
d. Apoyo a trabajadores y trabajadoras .....	36
d.1. Mediaciones .....	36
d.2. Conciliaciones.....	37
d.3 Finiquitos electrónicos .....	40
e. Apoyo a MiPYMES .....	41
f. Doctrina .....	42
5. Principales programas de fiscalización .....	43
6. Rol de la DT en la implementación de las nuevas leyes laborales.....	45
a. Ley 21.561 sobre reducción gradual de la jornada laboral (“Ley de 40 horas”).....	45
b. Ley 21.643 sobre prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (“Ley Karin”).....	46
c. Ley 21.645 sobre protección a la maternidad y paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (“Ley de Conciliación”).....	48
d. Ley 21.545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación (“Ley TEA”).....	49
7. Impulso institucional a la investigación aplicada sobre el mundo del trabajo.....	49
a. Encuesta Laboral (ENCLA).....	50
b. Publicaciones y estudios.....	50
c. Contribución a propuestas programáticas del mundo sindical .....	51
8. Transversalización de la perspectiva de género .....	52
9. Participación Ciudadana .....	54
IV. PRINCIPALES DESAFÍOS INSTITUCIONALES 2025-2026.....	56
1. Implementación y consolidación del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI) .....	56
2. Fortalecimiento de la Política Nacional Inspectiva.....	56
3. Modernización del sistema de relaciones laborales y fortalecimiento sindical .....	57
4. Consolidación de la implementación de nuevas leyes laborales .....	57
5. Mejora de la atención ciudadana y transformación del modelo de atención .....	58
6. Producción de conocimiento, gestión de datos y transparencia institucional.....	58
7. Proyección del enfoque de género como eje de gestión transversal.....	58

## PRESENTACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO

Amigas y amigos:

Tengo el agrado de presentar a la ciudadanía el Informe de Cuenta Pública de la Dirección del Trabajo correspondiente al año 2025, en cumplimiento de nuestro deber institucional de rendir cuentas sobre la gestión realizada y los avances alcanzados en el cumplimiento de nuestra misión.

Este informe refleja el trabajo sostenido de una institución que, en un contexto de transformaciones económicas, sociales y laborales, ha reafirmado su compromiso con la defensa de los derechos de las y los trabajadores, la promoción del diálogo social tripartito y el fortalecimiento de relaciones laborales justas, equitativas, inclusivas y respetuosas de la normativa vigente, contribuyendo de esta manera a garantizar el Trabajo Decente.

Cuando iniciamos esta administración, a comienzos de 2022, nos encontramos con una institución con importantes fortalezas, pero también con desafíos estructurales pendientes. Las capacidades de fiscalización se encontraban tensionadas frente al crecimiento de nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas o los servicios externalizados, donde los límites entre subordinación y autonomía no siempre estaban claros. Las herramientas tecnológicas estaban rezagadas, con sistemas fragmentados que dificultaban una atención eficiente, oportuna y de calidad. Persistía una brecha entre la normativa y su aplicación efectiva en territorios y sectores más precarizados, donde la informalidad y la falta de acceso a la información seguían reproduciendo desigualdades.

A ello se sumaba un debilitamiento del rol activo de la Dirección como promotora del diálogo social, y una desconexión acumulada con las necesidades concretas de trabajadoras, trabajadores y empleadores en el escenario postpandemia. En este contexto, se hacía necesario reconstruir confianzas, reposicionar la función pública del trabajo y garantizar que el cumplimiento de los derechos laborales estuviera al centro de nuestra acción institucional.

A partir de aquello, durante el período que se informa, hemos impulsado diversas acciones orientadas a mejorar la fiscalización del cumplimiento laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, aumentar la cobertura y calidad de nuestros servicios, avanzar en transformación digital, y garantizar un acceso equitativo a la información y orientación laboral, tanto para trabajadores/as como para empleadores. Estas iniciativas buscan no solo fiscalizar el cumplimiento de la normativa,

sino también fomentar ambientes laborales que respeten la dignidad de las personas, promuevan la igualdad de oportunidades y aseguren condiciones de trabajo seguras y saludables.

Asimismo, se han implementado medidas para fortalecer nuestras capacidades institucionales, mejorar los procesos internos y profundizar la profesionalización del servicio, con el objetivo de ofrecer una atención más eficiente, oportuna y cercana a las personas.

El presente informe no solo da cuenta de indicadores y resultados, sino que también visibiliza los desafíos que persisten y los compromisos que asumimos como institución pública. Entendemos que la modernización del Estado debe ir de la mano con una mayor transparencia, participación ciudadana y enfoque de derechos.

Agradezco a todas y todos los funcionarios de la Dirección del Trabajo por su compromiso y vocación de servicio, y a las organizaciones sindicales, empleadores y ciudadanía en general, por el permanente diálogo y colaboración que hacen posible avanzar en la construcción de un mundo del trabajo más digno, justo y democrático.

Invito a leer este informe como una herramienta de reflexión, evaluación y también como una invitación a continuar fortaleciendo, colectivamente, el rol de la Dirección del Trabajo en el país que queremos construir, donde el Trabajo Decente sea una realidad para todos y para todas.

Pablo Zenteno Muñoz  
Director del Trabajo

## I. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

### 1. Misión del servicio

La Dirección del Trabajo, creada en 1924, es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, 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. Nº 2, del 30 de mayo de 1967) y el D.L. Nº 3.551 de 1981.

Su misión es promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el diálogo 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.

### 2. Objetivos estratégicos

Los Objetivos Estratégicos de la Dirección del Trabajo son:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

- d. Promover las instancias de diálogo 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.

## II. LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO A 100 AÑOS DE SU CREACIÓN

Al cumplirse un siglo desde su creación, la Dirección del Trabajo reafirma su lugar como uno de los pilares del Estado social en Chile. Desde 1924, esta institución ha contribuido decisivamente a la estabilidad democrática, a la construcción de relaciones laborales más equitativas y a la promoción sostenida del trabajo decente. Su historia no es solo un relato institucional: es una expresión concreta del compromiso del país con la justicia laboral, la protección de derechos y el fortalecimiento del diálogo social.

La Dirección del Trabajo fue creada en el contexto de una profunda transformación social e institucional impulsada por las Leyes Sociales de 1924. Estas reformas respondieron a una creciente demanda ciudadana por condiciones laborales más justas y dignas. La nueva entidad recogió y profundizó el trabajo iniciado por la Oficina del Trabajo, establecida en 1907, asumiendo formalmente el rol de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, organizar la inspección del trabajo y resguardar los derechos individuales y colectivos de las y los trabajadores.

En ese contexto, el surgimiento de la DT marcó un punto de inflexión en la institucionalización del derecho del trabajo en Chile. Por primera vez, el Estado se hacía responsable -de forma orgánica, técnica y permanente- de garantizar que las normas laborales no quedaran como letra muerta, y que los trabajadores y trabajadoras del país contaran con un resguardo efectivo ante la vulneración de sus derechos.

A lo largo de sus cien años, la Dirección del Trabajo ha acompañado todas las grandes transformaciones del mundo laboral en Chile: desde la consolidación de los derechos básicos en el

siglo XX, pasando por la recuperación democrática, hasta los actuales desafíos de la digitalización, la migración laboral y las nuevas formas de empleo.

Durante décadas, la institución ha consolidado un modelo mixto de acción pública que combina la fiscalización con la mediación, la interpretación normativa con la educación en derechos, y la sanción con la promoción de buenas prácticas. Esta polivalencia ha sido clave para mantener la legitimidad de la DT como garante de derechos laborales, incluso en contextos de alta tensión social o cambios estructurales del mundo del trabajo.

Hoy, la Dirección del Trabajo cuenta con una presencia nacional robusta, con más de 100 oficinas en todo el país y equipos técnicos capacitados, lo que le permite actuar de forma cercana y eficaz, con conocimiento profundo de las realidades territoriales y sectoriales.

Uno de los elementos distintivos de la historia institucional de la DT es su papel como promotora del diálogo social. Desde sus orígenes, ha facilitado la interacción entre empleadores, trabajadores/as y el Estado, creando condiciones para la construcción de acuerdos, el fortalecimiento de la libertad sindical y la resolución pacífica de los conflictos laborales.

Este rol se vio reflejado de forma ejemplar en el trabajo desarrollado por la Comisión del Centenario: una instancia plural, participativa y paritaria, que integró a exautoridades institucionales, representantes del mundo sindical y empresarial, asociaciones de funcionarios y funcionarias y expertos internacionales. En un país donde la polarización muchas veces obstaculiza la búsqueda de consensos, esta Comisión demostró que es posible construir visiones compartidas desde la diversidad y la deliberación informada.

En este marco de conmemoración, se realizaron una serie de hitos relevantes que dieron contenido y proyección al centenario institucional, con un importante énfasis regional. Entre ellos destacan la constitución y el trabajo de la Comisión Centenario, la realización de actividades conmemorativas en todas las regiones del país y la organización en Chile del Encuentro de la Red Iberoamericana de Inspección del Trabajo (REDIBIT). Estas acciones permitieron relevar el rol histórico de la Dirección del Trabajo, recoger diversas miradas sobre sus desafíos futuros y fortalecer su posición en el ámbito nacional e internacional. A continuación, se presentan sus principales características y resultados.

## 1. Comisión Centenario



Durante 2023 se creó la Comisión Centenario, con el objetivo de elaborar un diagnóstico institucional y proyectar los desafíos futuros de la institución. Asimismo, esta instancia reflejó la firme voluntad de construir acuerdos, incluso en tiempos donde la desconfianza y las crisis parecieran primar. La disposición de todas y todos los actores para generar un trabajo conjunto fue una muestra de compromiso hacia el bien común y, desde el rol de la institución, en pos de la construcción de un país más democrático.

La Comisión fue copresidida por Juan Somavía (ex Director General de la OIT ) y Laura Vásquez (Subdirectora del Trabajo). Además, estuvo compuesta por 6 exdirectores/as del Trabajo; representantes de las cuatro centrales sindicales del país; representantes de empleadores de la gran, mediana y pequeña empresa (CPC y Consejo Consultivo de Empresas Menores); representantes de las asociaciones de funcionarios/as de la Dirección del Trabajo (ANFUNTCH, APU y ANTRAMEF); y un representante de la OIT.

En el marco del diagnóstico institucional, se plantearon las siguientes propuestas enmarcadas en dos ámbitos: propuestas para el Trabajo Decente y propuestas para la Dirección del Trabajo. A lo largo de 10 sesiones plenarias -desde la sesión inaugural en noviembre de 2023, hasta la sesión de cierre en septiembre de 2024- se construyó el informe “DT, 100 años: Logros, tareas pendientes y desafíos” , el cual fue presentado el 06 de octubre de 2024 en la sede del Congreso Nacional en la ciudad de Santiago. Entre los puntos más destacados de dicho Informe, se encuentran:

- El contexto histórico de efervescencia social y económica que dio origen a la Dirección del Trabajo en 1924.
- El presente institucional, analizando el rol actual de la Dirección del Trabajo y su capacidad para enfrentar los desafíos sociales, económicos y laborales contemporáneos.
- Los retos emergentes del mundo del trabajo, incluyendo nuevas formas de empleo, la expansión de la informalidad, la precarización laboral, la persistencia de desigualdades de género, la violencia y los riesgos psicosociales en el entorno laboral.
- La identificación de ámbitos estratégicos clave en los que la Dirección del Trabajo debe fortalecer su acción para responder de forma efectiva a un escenario marcado por crisis laborales, transformaciones tecnológicas y cambios sociales profundos.

- La reflexión profunda sobre la relevancia del diálogo social y la necesaria articulación entre actores sociales (trabajadores/as, empleadores y Estado) para abordar los desafíos del trabajo del siglo XXI y aprovechar las oportunidades de transformación.
- La presentación de 13 propuestas concretas orientadas a mejorar el cumplimiento de la normativa laboral y reducir brechas persistentes. Asimismo, se presentan una serie de recomendaciones institucionales que incluyen buenas prácticas en gobernanza, fiscalización, coordinación público-privada, desarrollo tecnológico, fortalecimiento de capacidades, interpretación normativa, promoción de relaciones laborales colaborativas y equitativas, e integración de la igualdad de género como eje transversal.

Las conclusiones de la Comisión no solo dieron cuenta de los logros alcanzados en estos 100 años, sino también de las tareas pendientes y las transformaciones necesarias. Su trabajo evidenció que el fortalecimiento de la Dirección del Trabajo es una condición habilitante para una democracia laboral sólida, para la construcción de confianza entre actores y para una gobernanza eficaz del mundo del trabajo.

## 2. Hitos regionales de conmemoración

En el marco de su centenario, la Dirección del Trabajo (DT) desplegó una serie de conmemoraciones a lo largo del país que, más allá del carácter ceremonial, sirvieron como una forma de reconectar con las raíces históricas del mundo del trabajo en Chile, relevar hitos locales y proyectar una visión renovada del rol institucional en el siglo XXI.

Las actividades comenzaron el 22 de marzo en la Región de La Araucanía, donde se realizó una rogativa mapuche (Llellipun) para agradecer por los 100 años de historia de la DT y pedir por su porvenir. Este acto simbólico marcó un inicio respetuoso, con profundo sentido cultural y territorial, que reflejó el compromiso de la institución con una mirada más inclusiva y representativa.

En mayo, la Región de O'Higgins conmemoró la llamada "tragedia del humo", recordando un accidente que subraya la importancia de la seguridad laboral y la fiscalización. Ese mismo espíritu de memoria y justicia se extendió al homenaje realizado a María Ester Feres en la Dirección Metropolitana Oriente, pionera en la promoción de los derechos laborales y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

El recorrido histórico continuó en junio con el tributo en Los Ríos a los/as trabajadores/as de la Compañía Forestal y Maderera de Panguipulli (Neltume), símbolo de la organización sindical en zonas rurales. También en ese mes, en Tarapacá se recordó el movimiento obrero en la era del salitre, y en Antofagasta se puso en valor el rol de la mujer en ese mismo contexto, relevando su aporte histórico, a menudo invisibilizado.

Julio y agosto estuvieron marcados por remembranzas de luchas laborales que formaron parte del tejido social chileno: la huelga campesina de Molina y la reforma agraria en el Maule; los movimientos obreros entre 1920 y 1930 en Atacama que dieron origen a la DT; y el homenaje a Moisés Poblete, primer director de la institución, en Ñuble. Estas conmemoraciones no solo trajeron al presente eventos pasados, sino que ayudaron a comprender cómo la institucionalidad laboral se fue consolidando desde las periferias hacia el centro.

Valparaíso evocó la historia del sindicalismo portuario, mientras que Arica y Parinacota rescató la experiencia de la Junta de Adelanto, una apuesta de desarrollo económico que también implicó transformaciones en el mundo del trabajo. En Biobío, la mirada se volvió al movimiento carbonífero de Lota, hito crucial en la construcción de conciencia obrera y la lucha por condiciones dignas.

Coquimbo ofreció una mirada hacia el futuro con el seminario “La fiscalización laboral del futuro”, donde se discutieron los desafíos que la transformación digital plantea para la protección de los derechos laborales. En una línea similar, la Región Metropolitana Poniente rescató la historia del ex edificio UNCTAD III (actual Centro Cultural Gabriela Mistral), símbolo de la dignidad en el trabajo y de la convergencia entre arte, política y justicia social.

Los Lagos se enfocó en el desarrollo de las leyes de habitaciones obreras y el reconocimiento a sindicatos históricos de la zona, conectando los avances en condiciones materiales con la persistencia organizativa. Aysén conmemoró la poco conocida pero brutal tragedia de la “isla de los muertos” en el río Baker, un caso que enfatiza la deuda histórica en términos de protección laboral y memoria regional.

Finalmente, en diciembre, la Región de Magallanes cerró el ciclo con el lanzamiento del libro “Historia del Trabajo y los Trabajadores en Magallanes y la Patagonia (1843–1973)”, consolidando así una línea de trabajo que rescata la dimensión cultural, educativa e identitaria del trabajo humano en los extremos del país.

Las actividades desplegadas por las Direcciones Regionales del Trabajo fueron más que actos simbólicos. Constituyeron un recorrido histórico del trabajo en Chile, visibilizando procesos que

muchas veces no forman parte del relato formal u oficial, y proponiendo una nueva forma de entender el rol del Estado en el resguardo de la dignidad laboral.

Este enfoque descentralizado, inclusivo y con perspectiva de futuro, no solo celebra el pasado de la Dirección del Trabajo, sino que plantea los cimientos para su evolución institucional en el siglo XXI.

### **3. Tercer Encuentro de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT)**

Como cierre simbólico de las actividades de conmemoración por los 100 años de la Dirección del Trabajo, entre el 2 y el 4 de octubre de 2024 se celebró en Santiago el Tercer Encuentro de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT), organismo creado para facilitar el intercambio de información y conocimientos que contribuyan al mejoramiento de la fiscalización de las leyes laborales en los países integrantes. La instancia reunió a autoridades de inspecciones del trabajo de once países de América Latina, además de representantes de España, Portugal y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consolidando a la Dirección del Trabajo de Chile como un actor relevante en la articulación regional.

Durante el encuentro se realizó un balance de la gestión 2023–2024, y se definió el nuevo plan de trabajo 2024–2025, que contempla el desarrollo de campañas conjuntas, la realización de seminarios y cursos de formación, la actualización del observatorio regional y la elaboración de un estudio sobre el impacto económico y social de la inspección del trabajo.

El encuentro concluyó con la firma de la Declaración de Santiago, un documento que reafirma el compromiso de REDIBIT con el trabajo decente y la justicia social, y que establece lineamientos concretos para el fortalecimiento institucional de las inspecciones del trabajo. En esta declaración se aprobó también a Colombia como sede del próximo encuentro en 2025, y se acordó considerar de manera activa las propuestas emanadas de la Comisión del Centenario de la Dirección del Trabajo de Chile, integrándolas en el desarrollo futuro de la red.

## **III. PRINCIPALES LOGROS DEL PERÍODO 2022-2024**

### **1. Gestión orientada al fortalecimiento institucional**

### a. Evolución del presupuesto y porcentajes de ejecución

Durante los últimos cuatro años, la Dirección del Trabajo ha experimentado un crecimiento sostenido en su presupuesto, lo que ha permitido fortalecer su capacidad operativa, modernizar sus procesos y ampliar la cobertura territorial de sus funciones. Así, entre 2022 y 2024, la Dirección del Trabajo incrementó su presupuesto en casi \$20 mil millones, pasando de un monto final de M\$88.457.615 en 2022 a un monto final de M\$105.129.204 en 2024. Este crecimiento ha respaldado mejoras en infraestructura, fortalecimiento de equipos y digitalización de procesos.

Para 2025, el presupuesto aprobado por la Ley de Presupuestos alcanza los M\$110.384.597, mientras que el presupuesto ajustado al primer semestre se sitúa en M\$107.581.858, con una variación preliminar del 0,9%.

Este crecimiento presupuestario ha estado alineado con una estrategia de fortalecimiento institucional que permite a la DT responder de mejor forma a los desafíos del nuevo mundo del trabajo, modernizar su infraestructura física y tecnológica, y profundizar su presencia en el territorio, especialmente en regiones y comunas con menor dotación histórica.

**Tabla 1.**

*Presupuesto Inicial/Final (en M\$) de la Dirección del Trabajo, según año*

Año	Ley inicial	Variación año anterior	Ppto. Final
2022	\$81.110.070	0,00%	\$88.457.615
2023	\$91.720.560	13,10%	\$100.343.453
2024	\$101.439.056	10,60%	\$105.129.204
2025	\$110.384.597	3,40%	\$107.581.858

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas de la Dirección del Trabajo

Además, la ejecución presupuestaria se ha mantenido alta y estable, con un aumento sostenido durante los tres últimos años, lo que refleja una gestión eficiente y responsable de los recursos públicos.

**Tabla 2.**

*Ejecución presupuestaria (en \$M), según año*

Año	Ley inicial	Ppto. Vigente al 31 de diciembre	Ejecución al 31 de diciembre	% de ejecución
2022	\$81.110.070	\$88.457.615	\$85.963.926	97,2 %
2023	\$91.720.560	\$100.343.453	\$98.351.603	98,0 %
2024	\$101.439.056	\$105.129.204	\$103.606.300	98,6 %

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas de la Dirección del Trabajo

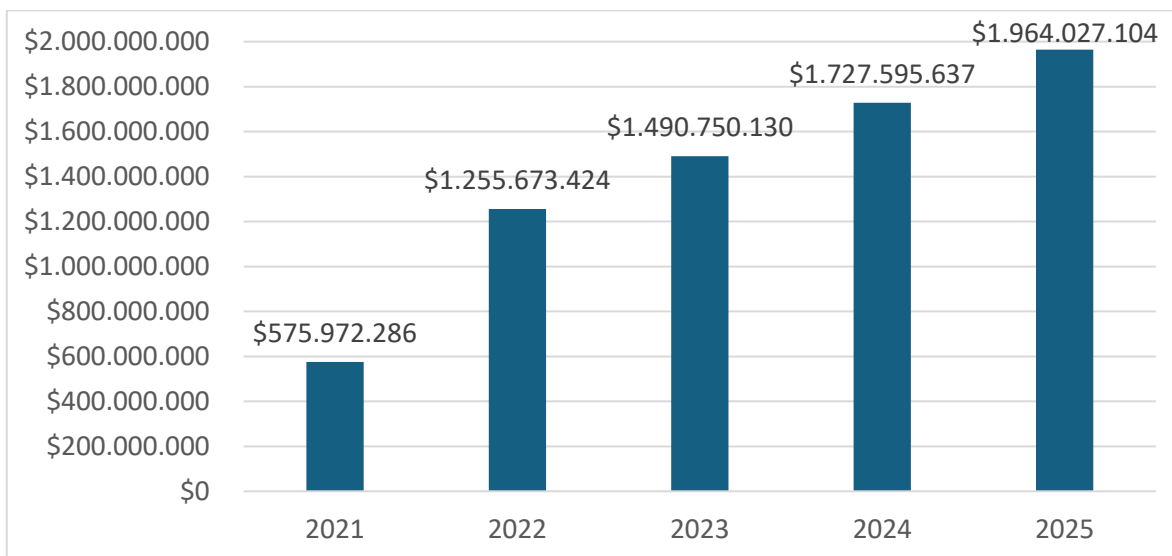
### ***b. Instalaciones e infraestructura***

La Dirección del Trabajo ha desarrollado una política institucional sostenida de fortalecimiento de su infraestructura, con el objetivo de modernizar espacios físicos, optimizar las condiciones laborales y ampliar su capacidad operativa a nivel nacional. Actualmente, la DT cuenta con 17 Direcciones Regionales del Trabajo, 87 Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo y 6 Centros de Conciliación y Mediación, a los que se sumó, en el primer semestre de 2025, la nueva Inspección Provincial del Trabajo General Carrera, ubicada en la localidad de Chile Chico (Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo). Esta expansión refuerza el compromiso institucional con la presencia territorial y la cobertura nacional.

Durante el período 2022-2025, la inversión acumulada en infraestructura aumentó significativamente, pasando de \$575 millones en 2021 a más de \$1.960 millones en 2025. Este crecimiento refleja el compromiso institucional orientado a modernizar espacios, optimizar condiciones laborales y ampliar capacidades operativas a nivel nacional.

### **Figura 1.**

*Incremento de presupuesto en infraestructura, según año*



Fuente: Departamento de Administración y Finanzas de la Dirección del Trabajo

Gracias a esta inversión, se ha podido avanzar progresivamente en el mejoramiento de la infraestructura institucional. Entre las acciones destacadas se encuentran la renovación y/o habilitación de las oficinas de la ICT Panguipulli, ICT Providencia, DRT Coquimbo e IPT La Serena, lo que ha permitido mejorar las condiciones de atención y trabajo en esos territorios.

En esta línea, como parte del compromiso con el bienestar laboral y la equidad de género, se han habilitado salas de lactancia en la IPT Santiago (2023), IPT La Serena e ICT Providencia (2024), y en la Dirección Nacional durante el primer semestre de 2025. Además, actualmente se encuentran en proceso de diseño, licitación o ejecución, salas de lactancia correspondientes a la ICT Maipú e ICT Villarrica.

La renovación de la flota vehicular institucional también ha sido una línea de acción relevante. Entre 2022 y 2025 se han adquirido en total 52 vehículos nuevos, con una inversión de \$1.477.002.505, lo que ha permitido fortalecer la presencia territorial y la capacidad operativa de las inspecciones. De esta manera, al año 2025, la Dirección del Trabajo cuenta con una flota total de 167 vehículos.

**Tabla 3.**

*Número de vehículos y costo de adquisición, según año*

Año	Vehículos adquiridos	Costo de adquisición
-----	----------------------	----------------------

2022	22	\$578.178.646
2023	16	\$456.181.260
2024	3	\$91.581.599
2025	11	\$351.061.000
Total	52	\$1.477.002.505

Fuente: Departamento de Administración y Finanzas de la Dirección del Trabajo

En materia tecnológica, se adquirieron 8 equipos satelitales en 2023 y 11 en 2024, mejorando la conectividad en zonas remotas o de difícil acceso, permitiendo mejorar la fiscalización en terreno. Asimismo, durante el primer semestre de 2025 se implementó una central telefónica única para toda la Dirección del Trabajo, integrada mediante telefonía IP y un directorio centralizado, lo que optimiza la coordinación institucional y los tiempos de respuesta.

### *c. Dotación y capacitación funcionaria*

Los desafíos planteados no solo por las transformaciones del mundo del trabajo, sino también por la implementación de nuevas leyes laborales, han implicado fortalecer y aumentar la dotación institucional. Este esfuerzo ha estado orientado a ampliar la capacidad operativa del servicio y responder de manera oportuna a las nuevas exigencias.

De esta manera, entre 2022 y 2024, la dotación de la Dirección del Trabajo pasó de 2.228 a 2.373 funcionarios y funcionarias, lo que representa un incremento de 145 personas. Este crecimiento se ha dado con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, manteniéndose una composición con mayoría femenina durante todo el período. En 2024, el 53% de la dotación correspondía a mujeres.

**Tabla 4.**

*Dotación institucional, según género y año*

Género	2022	2023	2024
Hombres	1.028	1.048	1.108
Mujeres	1.200	1.228	1.265



Total	2.228	2.276	2.373
-------	-------	-------	-------

Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Trabajo

En paralelo, el servicio ha impulsado procesos de formación y capacitación para su personal, reconociendo que una dotación fortalecida no solo implica mayor cantidad, sino también mejor preparación. Si bien el número de actividades de capacitación fue más bajo en 2023 (106 actividades) respecto de 2022 (309), en 2024 se observó una recuperación con 147 capacitaciones realizadas. No obstante, el dato más relevante es el aumento sustantivo en el total de horas de capacitación impartidas, que pasaron de 11.300 en 2023 a más de 82.000 en 2024, reflejando una apuesta por capacitaciones más profundas, intensivas y alineadas con las nuevas responsabilidades del servicio.

**Tabla 5.**

*Número de capacitaciones realizadas y número de horas de capacitación, según año*

Indicador	2022	2023	2024
N° de capacitaciones	309	106	147
N° de horas de capacitación	23.047	11.300	82.022

Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Trabajo

Asimismo, el número de personas capacitadas también mostró una tendencia al alza. En 2024, un total de 1.789 funcionarios y funcionarias participaron en actividades de formación, de los cuales 946 fueron mujeres y 843 hombres. Esta trayectoria evidencia el compromiso institucional por fortalecer las capacidades del funcionariado del servicio, con foco en la equidad de género y en la preparación técnica necesaria para una gestión pública moderna y al servicio de los derechos laborales.

**Tabla 6.**

*Cantidad de funcionarios/as capacitados/as, según año*

Género	2022	2023	2024
Hombres	974	614	843
Mujeres	1.133	660	946

Total	2.107	1.274	1.789
-------	-------	-------	-------

Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Trabajo

#### *d. Avances en la implementación de la ley de modernización de la DT (Ley 21.327)*

Un aspecto a relevar en el ámbito de la gestión de personas, tiene relación con la implementación de la Ley 21.327, que moderniza la Dirección del Trabajo, en materia de nuevas plantas de personal. De esta manera, desde el año 2022 la Dirección del Trabajo ha llevado adelante un amplio y progresivo proceso de implementación de la Ley N° 21.327 en lo relativo al fortalecimiento de su dotación a través del encasillamiento y traspaso de funcionarios/as a la planta institucional.

En 2022, se dio inicio a este proceso con la Etapa 1 de encasillamiento, correspondiente al reordenamiento de los funcionarios/as de planta ya existentes, quienes fueron asignados a su mismo grado y escalafón conforme a lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3 del artículo cuarto transitorio de la ley.

Durante 2023, se avanzó en las Etapas 2 y 3 del proceso. Esto implicó:

- La realización de concursos internos de antecedentes para funcionarios/as de planta, según el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.327 y el artículo quinto transitorio del DFL N° 1 de 2022 del Ministerio de Hacienda.
- Concursos para funcionarios/as de planta que desearan cambiar de escalafón, conforme a la normativa vigente.
- Además, se ejecutaron los concursos para el ingreso a planta de funcionarios/as a contrata, completándose los procesos para los escalafones de fiscalizadores y profesionales, cuyas resoluciones fueron tomadas de razón por la Contraloría General de la República.

En 2024, se concretaron dos etapas clave:

- La Etapa 4, correspondiente al traspaso efectivo de funcionarios/as desde la contrata a la planta institucional, formalizándose mediante diversas resoluciones y totalizando 778 funcionarios/as incorporados/as, distribuidos entre los escalafones técnico, administrativo, auxiliar, fiscalizador y profesional.

- La Etapa 5, relativa al ascenso en un grado de quienes ingresaron desde contrata, también fue ejecutada mediante resoluciones específicas, beneficiando a 197 funcionarios/as de distintos escalafones.

En 2025, el proceso ha continuado con medidas que fortalecen la carrera funcionaria y la gestión institucional:

- Se definió el nivel de complejidad de 187 cargos del tercer nivel jerárquico, conforme a lo establecido en la Ley 21.327, modificada por la Ley 21.724.
- Se han ejecutado procesos de selección para proveer cargos a contrata, como exige el artículo 3° de la Ley 21.327.

Asimismo, se ha avanzado en la implementación del Sistema de Turnos, en conjunto con el Departamento de Inspección, en cumplimiento del artículo 4° de la ley 21.327.

Este proceso, desarrollado en distintas etapas y años, ha representado un hito institucional en la modernización de la Dirección del Trabajo, fortaleciendo su planta funcionaria y dotándola de mayor estabilidad y capacidad para abordar los desafíos del mundo laboral actual.

#### ***e. Metas anuales de gestión***

Durante el período 2022–2024, la Dirección del Trabajo ha mantenido un alto nivel de cumplimiento de sus metas anuales de gestión, en el marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión (PMG). Si bien se observa una leve variación desde un 100% de cumplimiento en 2022 a un 98,55% en 2024, esta diferencia marginal se explica por el contexto de transformación institucional que ha enfrentado el servicio.

La implementación simultánea de nuevas leyes laborales, los avances en digitalización y modernización de procesos, así como el fortalecimiento de políticas en infraestructura, género y diálogo social, han requerido una reasignación estratégica de capacidades técnicas y humanas. En este escenario, el cumplimiento de los PMG sigue situándose en niveles sobresalientes, evidenciando el compromiso de la institución con la excelencia y la mejora continua, aún en contextos de creciente complejidad operativa.

**Tabla 7.**

*Porcentaje de cumplimiento global del PMG, según año*

Año	% de cumplimiento
2022	100%
2023	99,70%
2024	98,55%

Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de la Dirección del Trabajo

En materia del Programa de Mejoramiento de la Calidad de los Servicios (PMCS), la institución alcanzó un 100% de cumplimiento en 2022, un 99,6% en 2023 y volvió a alcanzar el 100% en 2024, lo que evidencia el compromiso sostenido con la mejora en la calidad de los servicios entregados a la ciudadanía. Estas cifras dan cuenta de una gestión robusta, capaz de responder eficazmente a nuevos desafíos sin comprometer los estándares de eficiencia y atención que caracterizan a la Dirección del Trabajo.

**Tabla 8.**

*Porcentaje de cumplimiento global del PMCS, según año*

Año	% de cumplimiento
2022	100%
2023	99,60%
2024	100%

Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de la Dirección del Trabajo

## 2. Modernización del servicio con foco operativo

### *a. Política Nacional Inspectiva*

En abril de 2024, la Dirección del Trabajo puso en marcha una nueva Política Nacional Inspectiva (PNI), concebida como un instrumento estratégico para transformar el modelo de fiscalización hacia un enfoque más moderno, tecnológico, predictivo, eficaz y transparente.

Esta política fue desarrollada de manera participativa desde 2022, con el aporte de funcionarias y funcionarios de la institución, representantes del mundo laboral y social a través de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) y contó -para su elaboración- con la asesoría técnica de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, fue presentada ante el Consejo Superior Laboral del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo que da cuenta de su validación tripartita y del consenso respecto de su necesidad y pertinencia.

La PNI tiene como eje el fortalecimiento de la función fiscalizadora, bajo los principios de trabajo decente, diálogo social y cumplimiento normativo. Su propósito es garantizar una relación más justa y equilibrada entre trabajadores/as, empleadores y organizaciones sindicales, mediante acciones de fiscalización oportunas, articuladas territorialmente y sustentadas en datos. De esta forma, la Dirección del Trabajo reafirma su compromiso con la paz social y la equidad laboral.

Asimismo, entre sus pilares estratégicos se encuentran la fiscalización con enfoque preventivo y territorial, la planificación basada en criterios de riesgo e inteligencia inspectiva, la articulación con actores sociales y la incorporación progresiva de herramientas tecnológicas para la toma de decisiones y el despliegue operativo. En esta línea, destaca el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), que permitirá avanzar hacia una fiscalización más oportuna, trazable y eficiente, adaptada a fenómenos laborales emergentes como el trabajo en plataformas digitales o el uso intensivo de tecnologías.

A través de esta política, la Dirección del Trabajo busca profesionalizar y fortalecer la labor inspectiva, garantizar estándares homogéneos en la atención de denuncias y aumentar la capacidad institucional para enfrentar fenómenos emergentes en el mundo del trabajo, como la expansión de las plataformas digitales. En definitiva, la Política Nacional Inspectiva constituye un paso decisivo hacia una fiscalización más robusta, preventiva y orientada al cumplimiento efectivo de los derechos laborales en todo el territorio nacional.

#### ***b. Sistema de Gestión Inspectiva***

Como parte central del proceso de modernización institucional y en directa vinculación con la Política Nacional Inspectiva, la Dirección del Trabajo ha avanzado en la implementación de un nuevo Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), una herramienta tecnológica diseñada para transformar de forma profunda y estructural los procesos de fiscalización laboral en el país.

El SGI busca optimizar la labor inspectiva mediante la digitalización, automatización y estandarización de los procedimientos, reduciendo la dependencia del papel y simplificando las tareas administrativas. Este sistema permitirá a los equipos inspectivos acceder a información en

tiempo real, georreferenciar fiscalizaciones, cargar evidencias digitales, notificar resultados en terreno y contar con trazabilidad completa de cada actuación. Su implementación representa un cambio de paradigma hacia una inspección más eficiente, transparente y centrada en resultados.

Uno de los ejes estratégicos del SGI es su capacidad de integración con bases de datos internas y externas (como el Registro Civil, SII o bases de la propia DT), lo que habilitará mecanismos predictivos para identificar sectores con mayor probabilidad de incumplimientos. Con ello, se refuerza una fiscalización más focalizada, preventiva y efectiva, en línea con las nuevas realidades laborales y productivas.

Durante el período 2023–2025, el sistema ha atravesado etapas de diseño, licitación y desarrollo. Durante el primer semestre de 2025 se presentaron los planes pilotos del Sistema, en las regiones de Arica y Parinacota y de Magallanes; asimismo, se prevé que entre en marcha de manera gradual a nivel nacional a partir del segundo semestre de 2025, acompañada de un proceso de capacitación a los equipos inspectivos y administrativos del país. Este despliegue estará orientado a fortalecer tanto la capacidad institucional como la experiencia de atención a trabajadores, trabajadoras, sindicatos y empleadores.

El SGI representa un avance significativo en la modernización de la gestión institucional, permitiendo a la Dirección del Trabajo fortalecer su capacidad operativa con criterios de eficiencia, calidad y trazabilidad en los procesos inspectivos.

### ***c. Sistema de Votación Electrónica***

En el marco del fortalecimiento de los derechos colectivos y de la promoción de relaciones laborales más democráticas, durante 2025 la Dirección del Trabajo implementó el Sistema de Votación Electrónica, una plataforma habilitada en el portal MiDT que permite a las organizaciones sindicales realizar procesos electorales internos de forma remota, segura y transparente.

Este nuevo sistema representa un avance significativo en la garantía del derecho a la libertad sindical, al facilitar condiciones para que más trabajadoras y trabajadores puedan ejercer su derecho a participar en la vida democrática de sus organizaciones, especialmente en contextos donde la dispersión territorial, los turnos laborales o las condiciones de jornada dificultan la participación presencial.

En esta primera etapa, el sistema se encuentra disponible para sindicatos con hasta 5.000 personas afiliadas y permite votaciones para renovación de directivas, llenado de vacantes y modificación de estatutos. Asimismo, los resultados se certifican mediante actas electrónicas suscritas por la comisión electoral y validadas por un ministro o ministra de fe de la Dirección del Trabajo.

Desarrollado íntegramente por equipos de la institución, el Sistema de Votación Electrónica responde a un compromiso institucional con la modernización y la equidad en el ejercicio de los derechos colectivos. Su implementación permitirá disminuir barreras de acceso a los procesos democráticos sindicales, aumentar la participación y fortalecer la autonomía organizacional. Con ello, la Dirección del Trabajo consolida un paso relevante hacia la profundización de la democracia sindical y la promoción de organizaciones más representativas, activas y legitimadas.

#### ***d. Avances en digitalización de productos y servicios***

En el marco de los lineamientos establecidos por la Estrategia de Gobierno Digital y la Ley N°21.180 sobre Transformación Digital del Estado, la Dirección del Trabajo ha sostenido un proceso progresivo de digitalización de sus trámites, servicios y procedimientos administrativos, con el propósito de facilitar el acceso de personas y organizaciones a sus prestaciones, mejorar la eficiencia institucional y promover un Estado más ágil, transparente y centrado en las personas.

A la fecha, la institución cuenta con 65 trámites institucionales, de los cuales 62 están completamente disponibles en línea, lo que representa un avance sustantivo en materia de gestión pública moderna. Este proceso ha sido desarrollado respetando los principios de simplicidad, interoperabilidad, seguridad y usabilidad, en concordancia con los estándares normativos que rigen al sector público.

Durante el período 2022–2025, se han digitalizado 13 trámites, ya sea mediante la creación de nuevos servicios o la adecuación de versiones ya existentes. Siete de ellos corresponden a una nueva versión digital, ajustada a los requerimientos de la Ley N°21.180 y de la Ley N°21.327 sobre modernización de la Dirección del Trabajo. Entre estos trámites se encuentran la Constancia laboral como empleador, el Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, y la Autorización para centralizar documentación laboral y previsional.

**Tabla 9.**

*Nuevas versiones de trámites existentes, según fecha de digitalización*

<b>Nombre del trámite (nueva versión)</b>	<b>Fecha de digitalización</b>
Constancia laboral como empleador	2025-04
Autorización para implementar o renovar un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos	2024-10
Autorización para centralizar la documentación laboral y previsional	2024-03
Comunicación electrónica de cumplimiento de la ley que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad	2023-12
Solicitud de sustitución de multa por capacitación	2023-11
Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales	2023-08
Registro de comité paritario de higiene y seguridad	2023-06

Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de la Dirección del Trabajo

Asimismo, se incorporaron seis nuevos trámites digitales a la cartera institucional, destacando la Derivación de denuncia, depósito y aviso de inicio de investigación del empleador conforme a la nueva Ley Karin, el Aviso de cumplimiento de la Ley de Trastorno del Espectro Autista (TEA), y el Registro de Comité Bipartito de Capacitación.

**Tabla 10.**

*Nuevos trámites digitales, según fecha de digitalización*

<b>Nombre del trámite (nuevo trámite)</b>	<b>Fecha de digitalización</b>
Certificado de Indisponibilidad Técnica	2024-12
Medida Subsidiaria por Término de Relación Laboral	2024-12
Derivación de denuncia, depósito y aviso de inicio de investigación del empleador (Ley Karin)	2024-08
Aviso de cumplimiento de la Ley de Trastorno del Espectro Autista (TEA)	2023-06
Registro de Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad	2023-03
Registro de Comité Bipartito de Capacitación	2023-03

Fuente: Departamento de Gestión y Desarrollo de la Dirección del Trabajo

Este proceso ha fortalecido significativamente la oferta de servicios digitales de la Dirección del Trabajo, reduciendo tiempos de espera, eliminando barreras geográficas y contribuyendo a una mejor experiencia de atención para trabajadoras, trabajadores, empleadores y organizaciones



sindicales. A través de estos avances, la institución reafirma su compromiso con una gestión pública moderna, eficiente y centrada en las necesidades de la ciudadanía.

### 3. Promoción del diálogo social y fortalecimiento de las relaciones laborales

#### a. Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU)

Los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU) son espacios institucionales de diálogo social que reúnen a representantes de trabajadores/as, empleadores, instituciones académicas y de las Direcciones Regionales del Trabajo en las distintas regiones del país, con el propósito de fortalecer la participación, la colaboración y la articulación territorial en materias laborales. Su funcionamiento constituye una expresión concreta del enfoque tripartito y descentralizado que promueve la Dirección del Trabajo.

Entre 2022 y 2024, se observó un fortalecimiento progresivo de estos espacios, tanto en términos cualitativos como de cobertura territorial. En 2022 funcionaron 23 CTRU a nivel nacional, cifra que aumentó a 24 en 2023 y alcanzó los 26 en 2024. Esta consolidación garantiza que todas las regiones cuenten con un espacio tripartito permanente de diálogo social y coordinación en materias laborales.

Durante el mismo periodo, se observa un crecimiento sostenido en la realización de reuniones de los CTRU, alcanzando un total de 150 sesiones durante 2024, lo que representa un aumento del 42,9 % respecto de 2022. Este incremento da cuenta del fortalecimiento de los CTRU como instancias de gobernanza regional en el mundo del trabajo.

**Tabla 11.**

*Cantidad de reuniones efectuadas por los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	105	133	150

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

En paralelo, las actividades impulsadas por los CTRU —tales como jornadas temáticas, encuentros de capacitación, charlas de orientación normativa, difusión de reformas legales y otras instancias de articulación— han experimentado también un crecimiento relevante. En el año 2024 se ejecutaron 139 actividades, un 24,1 % más que en 2022, consolidando el rol de los consejos como plataformas activas para el diálogo y la promoción de derechos laborales en los territorios.

**Tabla 12.**

*Cantidad de actividades agendadas y ejecutadas por los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios (CTRU), según año*

	2022	2023	2024
Cantidad	112	124	139

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Durante 2024, los consejos abordaron prioritariamente temas como la implementación de la Ley de 40 horas, la Ley Karin, los derechos laborales de personas migrantes, la igualdad de género en el trabajo, y los mecanismos de fiscalización digital. Además, se promovieron instancias de coordinación con otros espacios tripartitos, como los Consejos Regionales de Capacitación, potenciando una mirada integral del trabajo decente desde lo local.

El fortalecimiento de los CTRU durante este periodo ha contribuido decisivamente a la consolidación del diálogo social en las regiones, posicionándolos como espacios efectivos de encuentro y cooperación entre actores del mundo del trabajo. Su funcionamiento ha permitido canalizar inquietudes locales, anticipar conflictos laborales y difundir reformas relevantes, fortaleciendo así la capacidad institucional para construir respuestas compartidas y legitimadas en el ámbito laboral.

### **b. Mesas de Trabajo**

Las mesas de trabajo impulsadas por la Dirección del Trabajo se han consolidado como una herramienta de diálogo social tripartito orientada a la prevención y resolución de conflictos laborales, así como a la promoción de buenas prácticas y el fortalecimiento del cumplimiento normativo en distintos sectores productivos, en línea con los principios de Diálogo Social establecidos por la OIT. Estas instancias reúnen a representantes de empresas, sindicatos, personas

trabajadoras y, en algunos casos, otros organismos públicos, generando espacios de conversación y construcción de acuerdos en torno a materias laborales de especial sensibilidad.

Entre los temas abordados durante el periodo 2022-2024 se encuentran la implementación de nuevas leyes laborales, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, jornadas excepcionales, procesos de reestructuración y cumplimiento de normas colectivas, reflejando la capacidad de estas mesas para adaptarse a distintos contextos sectoriales y territoriales.

Durante ese trienio, se realizaron un total de 101 mesas de trabajo: 37 en 2022, 41 en 2023 y 23 en 2024. Si bien el número disminuyó en este último año, durante 2025 ya se ha iniciado un proceso de recuperación mediante medidas orientadas a incentivar su uso en las regiones, como la definición de metas regionales específicas. Gracias a ello, solo entre enero y mayo de 2025 ya se han constituido 17 mesas en 11 regiones del país.

En paralelo, la cantidad de acuerdos alcanzados en estas instancias alcanzó 49 en 2022, subió a 67 en 2023 y descendió a 23 en 2024. En cuanto a la participación empresarial, se contó con 188 empresas en 2022, 141 en 2023 y 33 en 2024. Respecto al impacto directo de las mesas de trabajo, los acuerdos logrados beneficiaron a 92.367 personas trabajadoras en 2022, 100.137 en 2023 y 7.936 en 2024.

Pese a esta baja en 2024, las cifras acumuladas dan cuenta del importante alcance de estas instancias como espacios de resolución colaborativa. La reactivación evidenciada en los primeros meses de 2025 refleja el compromiso institucional por fortalecer el diálogo social como vía para construir relaciones laborales más justas y equitativas.

### ***c. Capacitaciones a usuarios***

La capacitación constituye una herramienta clave para la promoción de los derechos laborales, la prevención de conflictos y el fortalecimiento de las capacidades de trabajadores, trabajadoras y dirigentes sindicales. En este ámbito, la Dirección del Trabajo ha sostenido un trabajo continuo de formación, centrado en el acceso al conocimiento normativo, la actualización frente a nuevas legislaciones y la promoción de prácticas laborales justas.

En esta línea, durante el año 2024 se desarrolló el proyecto de nueva plataforma e-learning para dirigentes sindicales, cuyo objetivo es fortalecer sus conocimientos y habilidades en gestión sindical,

negociación colectiva, derechos laborales y liderazgo. En esta primera etapa, la plataforma cuenta con 3 cursos: Negociación Colectiva (Procedimiento); Género y Sindicalismo I; y Derecho Laboral I. Por otra parte, durante el trienio 2022–2024 se realizaron 4.767 actividades de capacitación en todo el país, alcanzando en 2024 un total de 1.457 instancias formativas. Si bien ello representa una disminución del 21,9 % respecto del año 2022, se mantiene un volumen estable de actividades respecto de 2023, lo que da cuenta de un sostenido esfuerzo por preservar la cobertura de este servicio institucional pese a restricciones operativas.

**Tabla 13.**

*Cantidad de actividades de capacitación realizadas por la Dirección del Trabajo, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	1.867	1.443	1.457

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

En términos de asistencia, se observa una tendencia creciente en la participación de personas trabajadoras en las capacitaciones impartidas. En 2024 se registraron 15.091 participantes, lo que representa un aumento del 13,5 % respecto de 2022. Esta alza se produce tanto en la participación de hombres (+14,7%) como de mujeres (+12,2%), lo que demuestra una mejora en el alcance de estas acciones formativas a nivel de género.

**Tabla 14.**

*Cantidad de asistentes a las capacitaciones, según sexo de las personas trabajadoras y año*

Sexo	2022	2023	2024
Hombres	7.428	7.563	8.516
Mujeres	5.862	5.798	6.575
Total	13.290	13.361	15.091

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

De manera destacada, la formación dirigida a dirigentes y dirigentes sindicales ha experimentado un crecimiento significativo. En 2024 se capacitaban 9.578 representantes sindicales, más del doble que

en 2022, lo que equivale a un aumento del 150,9 %. Este avance refleja el compromiso institucional con el fortalecimiento del sindicalismo y la promoción de relaciones laborales más equitativas e informadas.

**Tabla 15.**

*Cantidad de dirigentes sindicales capacitados, según sexo y año*

Sexo	2022	2023	2024
Hombres	1.187	1.931	3.495
Mujeres	2.260	3.220	5.220
Sin Información	371	566	863
Total	3.818	5.717	9.578

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Estos resultados reflejan el impacto sostenido de las acciones formativas de la Dirección del Trabajo en la promoción de una cultura de respeto a los derechos laborales y de fortalecimiento de capacidades sindicales. Si bien el número total de actividades de capacitación ha disminuido en comparación con 2022, el aumento en la participación de personas trabajadoras —y especialmente en la formación de dirigencias sindicales— refleja un mayor impacto de las acciones formativas realizadas, evidenciando una orientación más eficiente de las capacitaciones.

#### 4. Aumento de cobertura de procesos

##### a. Actividad inspectiva

Durante el trienio 2022–2024, la Dirección del Trabajo fortaleció de manera sostenida su función fiscalizadora, tanto en volumen de denuncias recepcionadas como en fiscalizaciones ejecutadas y sanciones cursadas. Esta labor, esencial para la protección efectiva de los derechos laborales, mostró un aumento significativo en todos los indicadores clave del periodo.

En cuanto a denuncias, entre 2022 y 2024 se registró un crecimiento del 38,9 %, pasando de 77.157 durante 2022 a 107.160 denuncias durante 2024.

**Tabla 16.**

*Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, según año*

	2022	2023	2024
<b>Total</b>	77.157	91.123	107.160

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Este aumento en la cantidad de denuncias fue acompañado con un incremento sostenido en la cantidad total de fiscalizaciones realizadas, alcanzando las 102.737 en 2024, lo que equivale a un aumento del 24,7% respecto al año 2022.

**Tabla 17.**

*Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, según año*

	2022	2023	2024
<b>Total</b>	82.387	91.044	102.737

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

De forma paralela, el número de empresas fiscalizadas también creció, alcanzando 42.039 empresas en 2024, lo que representa un aumento del 7,6 % respecto de 2022. Este despliegue permitió abarcar un mayor universo de empleadores en los distintos sectores productivos del país.

**Tabla 18.**

*Cantidad de empresas fiscalizadas por la Dirección del Trabajo, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	39.072	39.153	42.039

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

En cuanto a los resultados de estas acciones, los montos iniciales en multas cursadas por infracciones a la normativa laboral superaron los \$146.595 millones en 2024, lo que representa un incremento del 59,8 % en comparación con 2022. Este aumento no solo da cuenta de una mayor cantidad de infracciones detectadas, sino también de una respuesta institucional más robusta frente a su gravedad y reiteración.

**Tabla 19.**

*Montos iniciales en multas cursadas por la Dirección del Trabajo, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	\$91.731.994.982	\$132.844.366.112	\$146.595.712.776

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Estas cifras reflejan una intensificación del rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo, sustentada tanto en una mayor demanda social por cumplimiento normativo como en un fortalecimiento de las capacidades institucionales para responder de forma oportuna y efectiva a las distintas situaciones que afectan los derechos de trabajadoras y trabajadores en el país.

#### **b. Atención de usuarios y usuarias**

La Dirección del Trabajo ha mantenido un compromiso sostenido con la atención oportuna, accesible y de calidad a sus usuarios y usuarias, a través de distintos canales presenciales y digitales. Entre 2022 y 2024 se realizaron más de 2,9 millones de atenciones presenciales en las Inspecciones del Trabajo, destacando el año 2023 como el de mayor cobertura con más de un millón cuarenta mil atenciones.

**Tabla 20.**

*Cantidad de atenciones presenciales a través de unidades de atención de usuarios, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	1.000.716	1.040.090	885.155

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

A través del canal telefónico Fono Consulta Laboral, se respondieron más de 1 millón de consultas en el mismo período (2022-2024), mientras que a través del portal institucional se respondieron más de 200.000 consultas laborales en igual período.

**Tabla 21.**

*Cantidad de consultas laborales respondidas, según año y canal de atención*

Estado	2022	2023	2024
--------	------	------	------

Canal telefónico	389.964	315.237	374.804
Canal web	70.741	68.357	62.222

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Por otra parte, las operaciones web en el portal institucional han aumentado de forma constante, pasando de cerca de 18,8 millones en 2022 a más de 21,5 millones en 2024, lo que demuestra una creciente digitalización del acceso a trámites y servicios.

**Tabla 22.**

*Cantidad de operaciones web, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	18.842.784	20.057.740	21.587.900

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Asimismo, durante el año 2024 se destacan dos hitos relevantes en materia de atención de usuarios y usuarias. En primer lugar, destaca la implementación del Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC) en abril de 2024, que centraliza y gestiona las consultas laborales virtuales, así como las solicitudes ciudadanas ingresadas por Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS). A través del SUAC, durante ese mismo año se gestionaron 90.219 atenciones, de las cuales el 99% fueron respondidas dentro del año. Además, el sistema ha permitido entregar respuestas en plazos muy por debajo del plazo legal de 10 días hábiles: las consultas laborales se respondieron en promedio en 2 días hábiles, las OIRS virtuales en 4 días y las presenciales en 5.

Y, en segundo lugar, destaca la implementación de un equipo especializado para la revisión de denuncias ingresadas vía portal MiDT en el marco de la Ley Karin, vigente desde agosto de ese año. Este equipo ha tenido a su cargo la revisión y la adopción de medidas de resguardo en un total de 9.019 denuncias, lo que equivale a un promedio de más de 1.800 denuncias mensuales. Este modelo de gestión ha permitido evitar la sobrecarga de las oficinas territoriales, asegurar una respuesta ágil y homogénea y fortalecer la aplicación de criterios especializados para proteger derechos fundamentales.

Estas iniciativas reflejan un esfuerzo institucional por mejorar continuamente los canales de atención, con foco en la eficiencia, la cobertura y la protección efectiva de las personas trabajadoras.



### c. Apoyo a sindicatos

#### c.1. Instrumentos colectivos

Durante el año 2024, se registraron 2.864 instrumentos colectivos en la Dirección del Trabajo, cifra que representa una disminución del 5,29 % respecto de los 3.024 instrumentos suscritos en 2022. Este descenso se explica principalmente por una baja en la cantidad de contratos colectivos y convenios colectivos, mientras que los acuerdos de grupo negociador dejaron de contabilizarse como instrumentos colectivos de negociación desde mediados de 2022, tras el dictamen N° 810/15 de la Dirección del Trabajo.

**Tabla 23.**

*Cantidad de instrumentos colectivos, según tipo de instrumento y año*

Tipo Instrumento	2022	2023	2024
Acuerdo grupo negociador	67	-	-
Contrato colectivo	1.998	1.838	1.917
Convenio colectivo	959	962	947
Total	3.024	2.800	2.864

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

En términos de personas trabajadoras involucradas, el trienio muestra una tendencia al alza, pasando de 410.975 personas en 2022 a 427.302 en 2024, lo que equivale a un aumento del 3,97 %. Este crecimiento fue más marcado entre las trabajadoras mujeres, cuyas cifras aumentaron un 7,43 % en los contratos colectivos y un 15,27 % en los convenios colectivos, lo que evidencia un mayor alcance de la negociación colectiva en sectores con mayor participación femenina.

**Tabla 24.**

*Cantidad de personas trabajadoras involucradas en instrumentos colectivos, según tipo de instrumento, sexo de las personas trabajadoras y año*

Tipo Instrumento	Sexo	2022	2023	2024
Acuerdo grupo negociador	Hombres	1.961	-	-

	Mujeres	992	-	-
Contrato colectivo	Hombres	141.056	142.053	142.405
	Mujeres	119.879	116.822	128.781
Convenio colectivo	Hombres	96.555	102.579	97.870
	Mujeres	50.532	60.584	58.246
Total		410.975	422.038	427.302

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Estos antecedentes dan cuenta de un escenario de estabilidad en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en sus distintas formas, y de una ampliación progresiva de su cobertura efectiva sobre la fuerza laboral. La Dirección del Trabajo ha continuado desempeñando un rol clave en el registro, seguimiento y validación de estos instrumentos, resguardando la legalidad del proceso y promoviendo relaciones laborales más equilibradas y reguladas.

## c.2. Huelgas

Durante el año 2024, se aprobaron 786 huelgas, cifra que representa un incremento del 12,5 % en relación con las 699 huelgas aprobadas en 2022. Esta tendencia ascendente da cuenta de una intensificación en el ejercicio del derecho a huelga dentro de los procesos de negociación colectiva reglada, como herramienta legítima de presión en contextos de desacuerdo con las últimas ofertas del empleador.

**Tabla 25.**

*Cantidad de huelgas aprobadas y personas trabajadoras involucradas, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	699	736	786

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

En cuanto a la cantidad de personas trabajadoras involucradas en huelgas aprobadas, se observa un aumento significativo de 57,1 % en el periodo 2022-2024, pasando de 128.631 a 202.123 personas. Este crecimiento fue más pronunciado entre las mujeres, cuya participación subió en un 66 %, mientras que la de los hombres aumentó en un 48 %, reflejando un fortalecimiento de la presencia femenina en las acciones colectivas de negociación.

**Tabla 26.**

*Cantidad de personas trabajadoras involucradas en huelgas aprobadas, según sexo de las personas trabajadoras y año*

Sexo	2022	2023	2024
Hombres	64.702	121.159	96.015
Mujeres	63.929	70.669	106.108
Total	128.631	191.828	202.123

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

No obstante, no todas las huelgas aprobadas llegaron a ejecutarse. En 2024, se iniciaron efectivamente 134 huelgas, lo que representa una disminución de 11,8 % respecto de las 152 registradas en 2022. Esta diferencia entre huelgas aprobadas e iniciadas da cuenta de la capacidad de la Dirección del Trabajo para mediar y buscar soluciones entre las partes involucradas.

**Tabla 27.**

*Cantidad de huelgas iniciadas, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	152	128	134

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Pese a la menor cantidad de huelgas iniciadas, la participación de personas trabajadoras en estas instancias aumentó significativamente. En 2024, un total de 75.131 personas participaron en huelgas iniciadas, lo que representa un crecimiento de 146 % respecto a 2022. Nuevamente, este aumento fue más pronunciado entre mujeres (172 %) que entre hombres (119 %), reflejando una creciente movilización de trabajadoras en el uso de esta herramienta legal.

**Tabla 28.**

*Cantidad de personas trabajadoras involucradas en huelgas iniciadas, según sexo de las personas trabajadoras y año*

Sexo	2022	2023	2024
Hombres	14.848	8.214	32.475
Mujeres	15.689	5.373	42.656
Total	30.537	13.587	75.131

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Estos datos evidencian un contexto de mayor activación sindical y uso del derecho a huelga, lo que plantea importantes desafíos para la institucionalidad laboral en cuanto a acompañamiento, registro y monitoreo de estos procesos, asegurando su desarrollo dentro del marco normativo vigente y resguardando los derechos colectivos de las personas trabajadoras.

#### **d. Apoyo a trabajadores y trabajadoras**

##### **d.1. Mediaciones**

Durante el periodo 2022-2024, la Dirección del Trabajo fortaleció sostenidamente su función de mediación, consolidándose como una herramienta relevante para la resolución de conflictos laborales sin judicialización. Entre enero de 2022 y diciembre de 2024 se registraron 7.949 mediaciones terminadas, con un aumento del 43,85 % entre el primer y el último año del período (de 2.171 en 2022 a 3.123 en 2024). Esta expansión da cuenta del reconocimiento y uso creciente de este mecanismo por parte de empleadores, trabajadores y trabajadoras, particularmente en contextos de conflicto colectivo o de vulneración de derechos fundamentales.

**Tabla 29.**

*Cantidad de mediaciones terminadas en la Dirección del Trabajo, según año*

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Cantidad</b>	2.171	2.655	3.123

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

La cantidad de personas trabajadoras involucradas en mediaciones también experimentó un aumento significativo, alcanzando un total de 4.517.261 personas en el período. En 2024, se registraron 1.866.943 personas trabajadoras involucradas, lo que representa un incremento de 46,77 % respecto de 2022. Este aumento evidencia el efecto amplificador que puede tener cada instancia mediadora, especialmente cuando involucra a un alto número de personas trabajadoras, lo que refuerza su relevancia como herramienta preventiva y resolutive en conflictos de escala significativa.

**Tabla 30.**

*Cantidad de personas trabajadoras involucradas en mediaciones terminadas en la Dirección del Trabajo, según sexo de las personas trabajadoras y año*

Sexo	2022	2023	2024
Hombres	1.182.256	1.295.086	1.758.554
Mujeres	89.790	83.186	108.389
Total	1.272.046	1.378.272	1.866.943

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

En particular, las mediaciones asociadas a actuaciones por vulneración de derechos fundamentales también han ido en aumento. En 2024 se terminaron 1.232 mediaciones de este tipo, lo que equivale a un crecimiento de 66,04 % respecto de 2022.

**Tabla 31.**

*Cantidad de mediaciones terminadas en la Dirección del Trabajo, sobre actuaciones por vulneración de derechos fundamentales, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	742	982	1.232

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Estos datos evidencian el valor estratégico de la mediación como vía para abordar y prevenir conflictos en el mundo del trabajo, en especial en materias de alta sensibilidad jurídica y social, como lo son los derechos fundamentales. La expansión de estas instancias también refleja el compromiso institucional por promover soluciones dialogadas y proteger de forma efectiva los derechos laborales de las personas trabajadoras.

#### **d.2. Conciliaciones**

Entre los años 2022 y 2024, se registraron 515.073 reclamos por despido ingresados a través de procesos de conciliación ante la Dirección del Trabajo, lo que representa un aumento de 15,29% en el periodo. Esta alza estuvo impulsada principalmente por el incremento de los reclamos individuales, que pasaron de 154.496 en 2022 a 177.731 en 2024, mientras que los reclamos

colectivos se duplicaron, pasando de 406 a 860, reflejando un uso creciente del mecanismo también en contextos de conflicto colectivo.

**Tabla 32.**

*Cantidad de reclamos por despido ingresados en procesos de conciliación ante Dirección del Trabajo, según tipo y año*

Tipo	2022	2023	2024
Colectivo	406	832	860
Individual	154.496	180.748	177.731
Total	154.902	181.580	178.591

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

En cuanto a los procesos finalizados, en 2024 se alcanzaron 174.770 conciliaciones terminadas, lo que representa un aumento de 16,05% en comparación con 2022. Este crecimiento da cuenta de una mayor demanda por parte de la ciudadanía, así como de la capacidad institucional para abordar este tipo de controversias en sede administrativa.

**Tabla 33.**

*Cantidad de reclamos por despido terminados ante Dirección del Trabajo, según año*

	2022	2023	2024
<b>Cantidad</b>	150.599	175.110	174.770

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Durante 2024, un total de 177.300 personas trabajadoras participaron en procesos de conciliación por despido. De ellas, 106.526 fueron hombres y 70.774 mujeres, lo que representa aumentos de 11,79% y 24,85%, respectivamente, respecto del año 2022. Esta variación refleja una creciente apropiación del proceso por parte de trabajadoras.

**Tabla 34.**

*Cantidad de personas trabajadoras involucradas en reclamos por despido terminados ante Dirección del Trabajo, según sexo y año*

Sexo	2022	2023	2024
Hombres	95.292	110.121	106.526
Mujeres	56.688	67.640	70.774
Total	151.980	177.761	177.300

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Uno de los indicadores más relevantes del impacto de las conciliaciones es el monto recuperado por las personas trabajadoras a través de los acuerdos alcanzados. Entre 2022 y 2024, este monto aumentó en 49,43%, alcanzando en 2024 la suma de M\$113.706. De ese total, el 93,8% corresponde a indemnizaciones, mientras que el resto se divide entre remuneraciones adeudadas y otros conceptos.

**Tabla 35.**

*Montos recuperados (en pesos corrientes) por las personas trabajadoras(as) en el proceso de conciliación, según concepto reclamado y año*

Concepto	2022	2023	2024
Indemnizaciones	\$70.673.632.403	\$93.422.181.474	\$106.596.546.224
Remuneraciones	\$5.297.330.225	\$7.075.882.718	\$6.860.905.260
Otro	\$123.432.124	\$139.793.790	\$248.703.434
Total	\$76.094.394.752	\$100.637.857.982	\$113.706.154.918

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

En paralelo, se ha consolidado la opción digital de ingreso de reclamos por despido a través del portal MiDT, cuyo uso creció de forma exponencial en el trienio 2022-2024. De esta manera, en 2024 se registraron 35.750 ingresos digitales (casi 6 veces más que en 2022) a través del portal MiDT, de los cuales un 54% fueron interpuestos por hombres y un 46% por mujeres. Este crecimiento refleja un avance sostenido en la digitalización de los servicios, facilitando el acceso a la justicia laboral y la oportuna resolución de controversias.

**Tabla 36.**

*Ingreso de reclamos por despido a través de MiDT, según sexo de la persona trabajadora y año*

Sexo	2022	2023	2024
Hombre	3.679	6.755	19.245
Mujer	2.293	4.694	16.505
Total	5.972	11.449	35.750

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

### **d.3 Finiquitos electrónicos**

Durante el período 2022-2024, el uso del sistema de finiquitos electrónicos experimentó un crecimiento sostenido, reflejando una creciente adopción por parte de empleadores y personas trabajadoras. En total, se registraron 1.469.779 finiquitos emitidos a través de la plataforma de la Dirección del Trabajo, con un incremento de 52,38% entre 2022 y 2024. Solo en este último año, se emitieron 588.581 finiquitos electrónicos, lo que da cuenta de la consolidación de esta herramienta digital como un canal masivo, eficiente y seguro para formalizar la terminación de la relación laboral. En paralelo, la cantidad de personas trabajadoras involucradas alcanzó las 483.049 en 2024, lo que representa un aumento de 41,94% respecto a 2022. Esta tendencia reafirma la relevancia del sistema electrónico en la facilitación del cumplimiento normativo, especialmente en contextos donde la celeridad y trazabilidad del proceso resultan claves para ambas partes de la relación laboral. En cuanto a los montos pagados a través del sistema, estos superaron los \$366.193 millones en 2024, lo que implica un incremento de 75,10% en comparación con 2022. Esta cifra no solo da cuenta de la magnitud del instrumento, sino también de su capacidad para asegurar que los derechos económicos derivados del término de contrato sean resguardados de forma efectiva.

**Tabla 37.**

*Cantidad de finiquitos electrónicos, personas trabajadoras involucradas y montos pagados, según año*

<b>Año</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Finiquitos emitidos	386.260	494.938	588.581
Personas Trabajadoras	340.315	416.162	483.049
Montos	\$209.136.929.919	\$305.274.349.427	\$366.193.207.165

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

El fortalecimiento del canal digital de finiquitos contribuye a los objetivos institucionales de modernización de los procedimientos laborales, reduciendo tiempos de gestión, mejorando la trazabilidad documental y ofreciendo mayores garantías tanto para trabajadores como para empleadores.



#### *e. Apoyo a MiPYMES*

Durante el período 2022-2023, la Dirección del Trabajo centró sus esfuerzos en la implementación y puesta en marcha de la Unidad de Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Esta etapa inicial incluyó la conformación de equipos de trabajo especializados, la redefinición de objetivos institucionales, el establecimiento de alianzas con municipalidades y otras instituciones públicas y privadas, y la creación de herramientas clave como la nueva plataforma de capacitación en línea (e-learning) y el módulo de registro de actividades MiPYMES en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA).

En 2022, se desarrollaron las primeras acciones de difusión y formación. Destacan un taller de fomento al cumplimiento normativo con la participación de 600 empleadores y un taller virtual conjunto con el Servicio de Impuestos Internos (SII) y la Cámara Nacional de Comercio, que convocó a 200 emprendedores del segmento MiPYMES.

Ya en 2023, se avanzó significativamente con la realización de 20 actividades de difusión y un aumento considerable en la participación de empleadores en los talleres de cumplimiento normativo, alcanzando un total de 2.925 asistentes.

El año 2024 marcó una etapa de consolidación institucional para la Unidad, fortaleciendo su capacidad de acción y cobertura. En este período se realizaron 18 capacitaciones específicas para MiPYMES, de las cuales 12 se llevaron a cabo a través de la nueva Plataforma DT MiPYME, herramienta virtual que busca facilitar el acceso a formación gratuita y especializada.

La plataforma e-learning fue desarrollada con el propósito de promover el cumplimiento de la legislación laboral, fomentar condiciones de trabajo decente, informar sobre derechos y deberes laborales y difundir buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo. En su fase inicial, cuenta con dos cursos disponibles: Sustitución de multas por capacitación y Normativa laboral con enfoque en trabajo decente.

En paralelo, se realizaron 49 actividades de difusión durante 2024, con una participación total de 3.461 personas, lo que evidencia el interés creciente por parte del sector en fortalecer sus capacidades y conocimientos laborales.

Finalmente, un aspecto relevante del trabajo con MiPYMES ha sido la implementación del mecanismo de sustitución de multas por capacitación, que permite a las empresas con infracciones

menores reemplazar el pago de la multa por la participación en instancias formativas. Esta alternativa no solo fomenta la mejora continua, sino que también promueve una cultura de cumplimiento. En el período 2022-2024, el número de empresas que accedieron a esta modalidad aumentó significativamente, pasando de 1.825 en 2022 a 3.327 en 2024.

**Tabla 38.**

*Cantidad de empresas micro, pequeñas y medianas que han sustituido su primera multa por capacitación, según año*

Año	2022	2023	2024
Cantidad de empresas	1.825	1.962	3.327

Fuente: Departamento de Estudios

#### **f. Doctrina**

Durante el periodo 2022-2024, la Dirección del Trabajo emitió un total de 1.641 pronunciamientos jurídicos, comprendiendo tanto dictámenes con nuevas interpretaciones jurídicas o reconsideraciones de doctrina previa, como aquellos que reafirman criterios ya establecidos. Esta labor constituye una función esencial de la institución, al ofrecer claridad normativa a trabajadores, organizaciones sindicales, empleadores y otros actores del mundo laboral.

En el año 2024 se registraron 507 pronunciamientos, de los cuales 41 correspondieron a nueva doctrina o reconsideraciones de doctrina vigente, mientras que 466 reafirmaron interpretaciones ya existentes. Si bien el volumen total muestra una leve disminución respecto a 2023, el sostenido número de pronunciamientos a lo largo del trienio refleja una demanda constante por parte de los usuarios del sistema laboral hacia la labor interpretativa de la Dirección del Trabajo.

**Tabla 39.**

*Cantidad de pronunciamientos jurídicos según contenido doctrinal y año*

Contenido doctrinal	2022	2023	2024
Nueva doctrina o reconsideración de la existente	54	42	41
Antigua doctrina	462	576	466
Total	516	618	507

Fuente: Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo

Asimismo, entre los pronunciamientos jurídicos más relevantes emitidos en el periodo 2022-2024, destacan, en 2022, dictámenes como el que extendió el permiso por fallecimiento al caso de hermanos/as; el que reafirmó el derecho a la desconexión digital en teletrabajo; y el que reguló las relaciones laborales entre trabajadores/as de plataformas digitales y las empresas. Durante 2023, se emitieron dictámenes orientados a fortalecer la protección de derechos específicos, como el que reconoció el descanso reparatorio para trabajadores/as del sector privado de salud tras la pandemia de COVID-19, y el que abordó la inclusión y atención integral de personas con trastorno del espectro autista; destaca también el dictamen que permitió la participación en negociaciones colectivas de trabajadores/as que se desafiliaron de un sindicato para afiliarse a otro. Además, se avanzó en equidad de género con un dictamen que equiparó condiciones laborales entre el fútbol femenino y masculino, y otro que. Finalmente, en 2024 destacaron doce dictámenes vinculados a la implementación de la Ley N°21.561 sobre reducción de jornada laboral a 40 horas y dos pronunciamientos iniciales relativos a la Ley N°21.643 (Ley Karin), que establece procedimientos para prevenir, investigar y sancionar situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Cabe mencionar que la doctrina administrativa constituye una herramienta clave para la aplicación uniforme de la normativa laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo en todo el país, fortaleciendo la seguridad jurídica y orientando tanto la fiscalización como la gestión de relaciones laborales.

## 5. Principales programas de fiscalización

Durante el período 2022–2024, la Dirección del Trabajo desarrolló una planificación programática orientada a sectores estratégicos de la economía, priorizando contextos laborales de alta exposición a riesgos, informalidad o condiciones de trabajo precarias. La elaboración de la mayoría de estos programas ha contado con la participación activa de organizaciones sindicales, lo que ha permitido alinear la acción fiscalizadora con las principales preocupaciones del mundo del trabajo. En conjunto, estas acciones se enmarcan en el compromiso institucional con la promoción del trabajo decente, entendida como la garantía de condiciones laborales dignas, seguridad, derechos efectivos y diálogo social como base de relaciones laborales justas.

En 2022, la fiscalización se concentró en sectores con alta demanda estacional o condiciones laborales críticas, como la **construcción**, el **trabajo agrícola de temporada** —con especial énfasis en transporte, packing y predios—, y la **industria salmonera**, particularmente en lo referido a buzos y centros de cultivo. También se realizaron acciones orientadas al **comercio en fechas de alta actividad por feriados**, a las **condiciones de trabajo de conductores y auxiliares de buses urbanos e interurbanos**, y al ámbito de las **manipuladoras de alimentos**. A fines de ese mismo año, se implementó además el primer **Programa Nacional de Fiscalización de trabajadores/as de plataformas digitales (delivery)**, centrado en la verificación del cumplimiento de normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, marcando un hito en la fiscalización de nuevas formas de empleo mediadas por tecnología.

Durante 2023 se mantuvo el foco en los sectores ya mencionados, incorporando además nuevas áreas de interés institucional. Destacó la fiscalización a la figura de **“operador de tienda” en supermercados, retail y farmacias**, una nueva categoría de trabajadores y trabajadoras con desempeños multifuncionales que ha sido impugnada por la Dirección del Trabajo a través de diversos pronunciamientos jurídicos, estableciendo que dicha figura no se ajusta a derecho. Asimismo, se ejecutó el primer programa inspectivo orientado a fiscalizar el cumplimiento de la primera obligación establecida por la Ley N° 21.436, que profesionalizó el **fútbol femenino**, exigiendo la formalización laboral de al menos el 50 % de las integrantes de los planteles de primera y segunda división durante ese año. En el mismo período se desarrolló, además, un programa de fiscalización a **empresas de colocación de trabajadoras de casa particular**, orientado a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y contractuales en un sector caracterizado por alta informalidad y precarización.

En 2024, además de mantener los énfasis en construcción, trabajo agrícola de temporada, comercio en feriados y transporte interurbano, se incorporó la fiscalización al **sector portuario mediante la implementación del Formulario Único de Fiscalización (FUF)**, herramienta destinada a estandarizar y fortalecer los controles en esta actividad económica de alta relevancia estratégica.

Durante el año 2025, la Dirección del Trabajo ha continuado profundizando esta línea de trabajo con nuevos focos programáticos. En el primer semestre del año se está desarrollando un programa de fiscalización dirigido a **grandes espectáculos**, considerando las particularidades de esta industria en materia de jornadas, contratos temporales y condiciones de seguridad. Asimismo, se encuentra en ejecución el **segundo programa nacional de fiscalización a empresas de plataformas digitales**, así

como un nuevo ciclo de fiscalización en el **fútbol femenino**. Paralelamente, se mantiene el desarrollo de **programas permanentes sobre informalidad laboral y trabajo adolescente e infantil**, consolidando una línea de acción sostenida frente a fenómenos que requieren intervención continua y articulada.

A través de estos programas, la institución ha buscado responder a realidades laborales diversas y dinámicas, priorizando sectores con mayor exposición a riesgos, informalidad o transformaciones normativas recientes. Esta planificación ha permitido fortalecer el rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo, promover el cumplimiento de la legislación laboral y resguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras en ámbitos clave del mundo del trabajo.

## 6. Rol de la DT en la implementación de las nuevas leyes laborales

### a. Ley 21.561 sobre reducción gradual de la jornada laboral (“Ley de 40 horas”)

La Ley N° 21.561, que establece la reducción progresiva de la jornada ordinaria semanal de trabajo de 45 a 40 horas, entró en vigencia el 26 de abril de 2024. Esta reforma representa un cambio estructural en la organización del tiempo de trabajo y un avance significativo en las condiciones laborales en el país. Su implementación ha requerido un activo despliegue institucional por parte de la Dirección del Trabajo, tanto en materia de fiscalización como de orientación a empleadores y trabajadores/as.

Desde su entrada en vigencia hasta el 27 de mayo de 2025, la Dirección del Trabajo ha recibido un total de 2.378 denuncias por eventuales infracciones a esta normativa, de las cuales más de la mitad fueron interpuestas directamente por trabajadores/as, y una parte significativa por organizaciones sindicales. Estas denuncias dan cuenta de la alta sensibilidad social y sindical ante el cumplimiento de los nuevos límites a la jornada semanal.

**Tabla 40.**

*Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por vulneración a la Ley 21.561, según tipo de solicitante y año. Desde 26 abril 2024 al 27 mayo 2025*

Tipo Solicitante	2024	2025	Total
Total	2.001	377	2.378

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Asimismo, la institución ha desarrollado 19.903 fiscalizaciones vinculadas a esta ley, lo que da cuenta del esfuerzo sostenido por asegurar el cumplimiento de los nuevos estándares legales en materia de jornada laboral.

**Tabla 41.**

*Cantidad de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, por a la Ley 21.561, según año de fiscalización. Desde 26 abril 2024 al 27 mayo 2025*

	2024	2025	Total
<b>Cantidad</b>	17.104	2.799	19.903

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

A partir de estas acciones inspectivas, se cursaron multas por un monto total superior a los \$2.857 millones de pesos, siendo las principales infracciones detectadas el exceso de la jornada máxima de 44 horas, la adecuación unilateral de jornadas sin respetar los principios de progresividad establecidos por la ley y la exclusión indebida de trabajadores/as del límite de jornada.

Además, en el marco de la modernización institucional y para facilitar el cumplimiento normativo, se actualizó y digitalizó el trámite de autorización para implementar sistemas excepcionales de jornada y descansos, adecuándolo a los nuevos requerimientos legales y agilizando su tramitación en línea.

Estos esfuerzos reflejan el compromiso institucional con la implementación efectiva y gradual de la ley, velando por su cumplimiento en todos los sectores productivos y resguardando los derechos de las y los trabajadores en este proceso de transformación.

#### ***b. Ley 21.643 sobre prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (“Ley Karin”)***

La entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 el 1 de agosto de 2024 ha significado un cambio relevante en el marco normativo para enfrentar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en los lugares de trabajo, estableciendo nuevas obligaciones para empleadores y nuevas facultades fiscalizadoras

para la Dirección del Trabajo. En este contexto, la institución ha desarrollado un despliegue sistemático de gestión, orientado a atender denuncias, fiscalizar el cumplimiento de la normativa y promover la prevención de estas conductas.

La implementación de esta ley implicó para la institución un proceso de adecuación normativa, operativa y tecnológica. Se habilitaron nuevos procedimientos para el ingreso, clasificación y fiscalización de denuncias; se actualizaron sistemas de registro y seguimiento; se incorporaron nuevos códigos de fiscalización y se elaboraron orientaciones técnicas y jurídicas para los equipos inspectivos. Asimismo, se diseñaron y difundieron materiales informativos y de capacitación dirigidos a empleadores, trabajadores y trabajadoras, y organizaciones sindicales. Este despliegue da cuenta de la capacidad institucional de adaptación frente a reformas complejas, así como del compromiso con la protección efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo.

Entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2024 se recepcionaron 21.864 solicitudes de denuncias vinculadas a esta ley (considerando tanto las interpuestas directamente por los/as trabajadores/as, como las derivadas desde el empleador), de las cuales 9.151 (42%) fueron clasificadas como como ley Karin, mientras que 7.679 (35%) no lo fueron, siendo derivadas a fiscalización ordinaria o a fiscalización por denuncia de vulneración a derechos fundamentales distintas a ley Karin. Por su parte, a la fecha informada, 5.034 (23%) de las denuncias se encontraban aún en etapa de clasificación.

**Tabla 42.**

*Clasificación de solicitudes de denuncias recepcionadas por Ley Karin, entre el 01 de agosto y el 31 de diciembre de 2024*

Clasificación	Cantidad	Porcentaje
Clasificadas como Ley Karin	9.151	42 %
No clasificadas como Ley Karin (derivadas a fiscalización ordinaria o por otros derechos fundamentales)	7.679	35 %
En etapa de clasificación	5.034	23 %
Total de solicitudes de denuncias recepcionadas	21.864	100 %

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

***c. Ley 21.645 sobre protección a la maternidad y paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (“Ley de Conciliación”)***

La entrada en vigencia de la Ley N°21.645, el 29 de enero de 2024, implicó un avance normativo relevante en materia de corresponsabilidad y resguardo de derechos vinculados al cuidado y la vida familiar en el mundo del trabajo. La normativa introdujo nuevas obligaciones para los empleadores y mecanismos de protección y flexibilidad para las personas trabajadoras, especialmente aquellas que ejercen labores de cuidado. En este contexto, la Dirección del Trabajo ha asumido un rol activo en la fiscalización del cumplimiento de esta ley, así como en la recepción y tramitación de denuncias. Durante 2024 se recibieron 5.427 denuncias por eventuales vulneraciones a la ley. De ellas, 5.229 fueron interpuestas por personas trabajadoras, con una participación mayoritaria de mujeres (84,1 %). El resto correspondió a denuncias presentadas por organizaciones sindicales, fiscalizadores, inspecciones del trabajo, tribunales y otras instituciones. Estas cifras reflejan una alta sensibilidad y nivel de uso del nuevo marco legal, particularmente por parte de quienes enfrentan directamente los efectos de las condiciones de conciliación laboral y familiar.

**Tabla 43.**

*Cantidad de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por vulneración a la ley 21.645, según año. Desde 29 enero 2024 al 31 diciembre 2024.*

	Año
Cantidad	5.427

Fuente: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

En el mismo período se realizaron 5.101 fiscalizaciones, de las cuales 5.036 fueron originadas por denuncias y 65 se efectuaron como parte de programas de fiscalización programada.

Como resultado de estas acciones, se cursaron multas por un monto inicial de \$4.153 millones, siendo las infracciones más comunes: no otorgar el beneficio de sala cuna, negar el permiso para alimentar a hijos menores de dos años, y separar ilegalmente a trabajadoras con fuero maternal. También se sancionaron casos de incumplimiento a los nuevos deberes del empleador respecto al trabajo a distancia o la combinación de tiempos presenciales y remotos solicitados por personas cuidadoras.



***d. Ley 21.545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación (“Ley TEA”)***

La Ley N° 21.545, conocida como “Ley TEA”, entró en vigencia el 15 de junio de 2023, estableciendo derechos específicos para padres, madres y tutores legales de personas menores de edad diagnosticadas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), en particular en lo referido al uso de tiempo laboral ante situaciones de emergencia. Esta ley constituye un avance relevante en la inclusión social y laboral, y la Dirección del Trabajo ha asumido un rol activo en su implementación desde una perspectiva normativa, tecnológica y fiscalizadora.

En este marco, la Dirección del Trabajo habilitó en 2023 un nuevo trámite digital denominado “Aviso de cumplimiento de la Ley TEA”, que permite a las personas trabajadoras notificar formalmente a la institución sobre la necesidad de ejercer su derecho a ausentarse del trabajo ante emergencias escolares vinculadas al cuidado de un menor con diagnóstico TEA. Este trámite digital forma parte de los esfuerzos institucionales por facilitar el cumplimiento normativo y promover el trabajo decente en contextos de corresponsabilidad.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio de 2023 y el 30 de abril de 2025, se recibió un total de 4 denuncias (dos en 2023, una en 2024 y otra en 2025) por presuntas infracciones a esta ley, todas interpuestas directamente por trabajadores/as.

Como respuesta institucional, se realizaron 6 fiscalizaciones asociadas a la Ley TEA durante el mismo período, todas ellas originadas por denuncias. En dos de estos casos ocurridos durante el año 2024 se constataron infracciones, las cuales están vinculadas al no pago del tiempo que las personas trabajadoras destinaron a atender emergencias escolares de menores con diagnóstico TEA, así como al descuento indebido de ese tiempo como si no hubiese sido trabajado. Estos antecedentes reflejan que, si bien el volumen de denuncias y sanciones es reducido en esta materia, la Dirección del Trabajo ha establecido mecanismos institucionales que permiten resguardar los derechos reconocidos por la Ley TEA.

**7. Impulso institucional a la investigación aplicada sobre el mundo del trabajo**

Durante el periodo 2022-2024, la Dirección del Trabajo ha reforzado significativamente su compromiso con la generación y difusión de conocimiento aplicado sobre el mundo del trabajo. Este esfuerzo se ha enfocado en reposicionar la investigación laboral como una herramienta estratégica para promover el trabajo decente, fortalecer a las organizaciones sindicales y aportar insumos relevantes para la formulación de políticas públicas. Esta labor investigativa se ha alineado con las prioridades institucionales y con el programa de gobierno, rescatando además el rol histórico del Departamento de Estudios como referente técnico en materia laboral.

Uno de los principales focos ha sido el desarrollo de investigaciones originales que abordan fenómenos laborales emergentes, como el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo y la informalidad, así como la profundización en temáticas estructurales como la negociación colectiva multinivel, las brechas de género y el debate sobre el salario vital. Estos estudios han sido fundamentales para alimentar propuestas programáticas del mundo sindical, consolidando un diálogo virtuoso entre conocimiento técnico e incidencia política.

#### ***a. Encuesta Laboral (ENCLA)***

Durante 2024 se publicó la décima versión de la Encuesta Laboral (ENCLA), una de las principales fuentes estadísticas sobre relaciones laborales y condiciones de empleo en Chile. Esta edición, desarrollada en conjunto con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), reafirma la importancia de este instrumento para comprender las transformaciones del mundo del trabajo y generar evidencia para orientar la acción pública en materia laboral. La X ENCLA tuvo entre sus objetivos caracterizar las condiciones laborales en las empresas, examinar su situación en materia de igualdad de género y describir fenómenos laborales emergentes.

El informe y bases de datos fueron ampliamente difundidos, generando interés en medios de comunicación y en los actores del mundo laboral. Actualmente se está trabajando en el desarrollo la XI ENCLA, que permitirá dar continuidad a esta serie histórica clave para la formulación de políticas públicas en el ámbito del trabajo.

#### ***b. Publicaciones y estudios***

La etapa 2022-2024 ha estado marcada por una revitalización del trabajo investigativo de la Dirección del Trabajo, con énfasis en aportar a debates estratégicos. En este periodo se publicaron nueve Cuadernos de Investigación, que abordaron temas como: negociación colectiva multinivel, factores de éxito en la negociación colectiva, condiciones laborales en la industria forestal, trabajo en plataformas digitales, teletrabajo y género. Además, se retomó la serie Aportes al Debate Laboral, con tres títulos centrados en temáticas como el impacto de la cuota de género en sindicatos o la negociación colectiva multinivel en Chile.

En 2024 se creó la revista Trabajo en Debate, publicación semestral que busca ampliar el alcance de las investigaciones institucionales, con énfasis en el uso de registros administrativos y en la vinculación con el debate público. Sus dos primeros números incluyen artículos sobre salario vital, efectos de la sindicalización en los salarios, brechas de género, antecedentes históricos de la negociación colectiva multinivel, entre otros.

Asimismo, en el marco de la serie Memoria DT, y con el propósito de rescatar procesos relevantes de la historia institucional de la Dirección del Trabajo y del desarrollo de las relaciones laborales en el país, se realizaron cuatro publicaciones que buscaron contribuir a la comprensión del devenir histórico del trabajo y sus actores, fortaleciendo la identidad institucional y la transmisión de saberes a nuevas generaciones de funcionarias/os y actores del mundo sindical y académico.

Estas publicaciones no solo han sido difundidas en formato digital, sino también a través de actividades presenciales en Santiago y regiones, con una alta convocatoria de dirigencias sindicales. En particular, los estudios sobre negociación colectiva multinivel fueron presentados ante más de 1.200 dirigentes sindicales.

### ***c. Contribución a propuestas programáticas del mundo sindical***

El fortalecimiento de la línea investigativa de la Dirección del Trabajo ha tenido un impacto concreto en el desarrollo programático de organizaciones sindicales, proveyendo evidencia útil para sustentar sus demandas y propuestas. Destacan en este ámbito los estudios dedicados a la negociación colectiva multinivel —que han sido ampliamente valorados por la dirigencia sindical— y los análisis recientes sobre salario vital, que fueron presentados ante la Comisión Sectorial de Ingresos y Costos de Vida del Consejo Superior Laboral, contribuyendo al diseño de políticas públicas en esta materia.

Este proceso ha permitido restablecer una relación virtuosa entre el Departamento de Estudios y los actores del mundo del trabajo, proyectando a la Dirección del Trabajo como un referente en el ámbito de la investigación laboral aplicada.

## 8. Transversalización de la perspectiva de género

Durante el período 2022-2024, la Dirección del Trabajo ha fortalecido de manera progresiva su compromiso con la transversalización del enfoque de género, tanto a nivel institucional como en su relación con los distintos sectores del mundo del trabajo, alineándose con el mandato presidencial de avanzar hacia un gobierno feminista.

La transversalización de la perspectiva de género ha avanzado desde un enfoque inicial de diagnóstico y sensibilización hacia una estrategia institucional articulada, con estructuras formales que garantizan su continuidad y despliegue territorial. A través de la creación de la Mesa Operativa de Transversalización de la Perspectiva Feminista y, más recientemente, de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género, la institución ha instalado una política de género con cobertura nacional, sostenida por el trabajo de encargadas regionales y comisiones temáticas. Este proceso ha permitido incorporar criterios de equidad e inclusión en múltiples ámbitos del quehacer institucional: desde la atención a usuarias y usuarios, hasta la normativa técnica, los procesos de fiscalización y la formación sindical.

En el año 2022 se desarrolló un diagnóstico institucional de género, que permitió levantar información clave sobre brechas, desafíos y oportunidades en la materia, además de promover una primera sensibilización entre los equipos regionales de todo el país. Ese mismo año se creó, mediante resolución exenta N° 914, la Mesa Operativa de Transversalización de la Perspectiva Feminista, instancia de carácter permanente y transversal a las distintas unidades de la DT, encargada de implementar políticas y programas institucionales en materia de equidad e igualdad de género. Durante 2023, los resultados del diagnóstico fueron sintetizados y priorizados para servir de base a conversatorios institucionales, desarrollados por las encargadas de género a nivel nacional, y que derivaron en la elaboración de un Programa de Género con medidas de corto, mediano y largo plazo. También en 2023 se ejecutó el proyecto “Formación metodológica con enfoque de género para docentes de la Escuela Sindical”, el que permitió capacitar a funcionarias y funcionarios de 15

regiones, quienes posteriormente transfirieron estos contenidos —relativos a negociación colectiva, derechos fundamentales, libertad sindical y seguridad y salud en el trabajo— a 312 dirigentes y socias de organizaciones sindicales.

La Mesa de Operativa fortaleció su funcionamiento organizándose en cinco comisiones de trabajo: Comunicaciones, Género y Trabajo, Diversidades, Políticas Internas y PMG. Esta estructura ha permitido incorporar el enfoque de género en diversas áreas institucionales, realizando propuestas comunicacionales, actividades de sensibilización y revisiones técnicas a nuevas normativas como la Ley Karin, la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, y el Manual para la prevención de la violencia, acoso laboral y acoso sexual (MALS).

El año 2024 marcó una etapa de consolidación. Se ejecutó el proyecto “Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular: hacia el trabajo decente y el cumplimiento del Convenio N° 189 de la OIT”, beneficiando directamente a más de 103 mil trabajadoras del sector. En el contexto de dicho proyecto se realizó un programa de fiscalización a plataformas digitales de colocación, capacitaciones internas a equipos inspectivos y de atención de usuarios, y la publicación de un libro de sistematización sobre el trabajo doméstico remunerado, elaborado a partir de diálogos con trabajadoras de seis regiones del país.

Ese mismo año se fortaleció la cooperación con trabajadoras rurales de distintas organizaciones (MUCECH, RANQUIL, CALIDER, Confederación Nacional Unidad Obrera Campesina y Confederación Nacional El Triunfo Campesino de Chile), y se estableció el compromiso de desarrollar un libro que sirva como base para la futura política pública en este sector. También se profundizó la colaboración con la Vicepresidencia de la Mujer e Igualdad de Género y la Secretaría de Diversidad Sexual de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), abordando temas como la implementación del Convenio 190 de la OIT y el desarrollo conjunto de un manual sobre cláusulas sindicales con enfoque de género, elaborado con el Departamento de Estudios de la DT y la Universidad Alberto Hurtado. Además, se inició el trabajo con la Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino (ANJUFF), que tendrá como hito durante 2025 el lanzamiento de una campaña de difusión sobre derechos laborales en el fútbol femenino.

Durante 2024 también se habilitaron espacios infantiles en oficinas de Copiapó, Vallenar, Chañaral y la Dirección Regional de Atacama, y se incorporó una tercera categoría de género (“no declara”) en el gestor documental institucional. Asimismo, en línea con los avances legislativos en materia

laboral, se capacitó a 3.322 dirigencias sindicales en temáticas claves como el Convenio 190 de la OIT, la Ley Karin y la Ley sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, se gestionó la participación del funcionariado de la Dirección del Trabajo en los cursos de género del Programa PREVENIR del Servicio Civil. También se implementó un curso de inducción institucional en género, obligatorio para todas las nuevas personas que ingresan al servicio.

Finalmente, en marzo de 2025, se concretó un hito institucional clave con la creación de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género. Esta unidad, dependiente de la Subdirección del Trabajo, se constituye como una estructura permanente que consolida y proyecta el trabajo realizado en estos años en materia de equidad e igualdad, en línea con el objetivo estratégico institucional de avanzar hacia la construcción de un modelo de relaciones laborales justas y equitativas.

## 9. Participación Ciudadana

Durante el período 2022-2024, la Dirección del Trabajo ha fortalecido de manera sostenida sus mecanismos de participación ciudadana, incorporando nuevas estructuras, normativas y prácticas orientadas a promover una gestión más transparente, inclusiva y representativa.

Un hito relevante en esta línea fue la creación en 2024 de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoques Transversales, posteriormente denominada Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género, instancia encargada de articular y consolidar los espacios participativos institucionales con una mirada integral de derechos, inclusión y enfoque de género. En el mismo sentido, durante ese año se actualizó la Norma de Participación Ciudadana del servicio, incorporando principios orientadores como la equidad, la inclusión, la perspectiva de género y la promoción del trabajo decente y de relaciones laborales justas y equitativas.

Se destaca también la consolidación del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) de la Dirección del Trabajo, instancia que fue renovada durante el año 2024 bajo un nuevo reglamento que garantizó la participación de organizaciones representantes de grupos históricamente excluidos, incorporando además criterios de paridad de género, tanto en su composición general como en la elección de sus autoridades unipersonales (presidencia y vicepresidencia). Para el período 2024-2027, el COSOC está integrado por las siguientes organizaciones de la sociedad civil:

1. Sindicato Interempresa Walmart Alameda Y Otros
2. Sindicato De Trabajadores De Empresa Tobalaba Store S.A.
3. Sindicato De Profesionales Y Técnicos De Aguas Andinas S.A.
4. Sindicato Ripley Call Center
5. Consejo Minero de Chile A.G.
6. Sociedad de Fomento Fabril Federación Gremial (SOFOFA)
7. Federación Gremial De Organizaciones, Dueños Y Conductores De Taxis Colectivos, Transporte Público Y Privado De La Región Metropolitana New Fetabayco - New Fetabayco F.G.
8. Cámara Nacional De Comercio, Servicios Y Turismo De Chile (Federación Gremial Nacional)
9. Colegio De Kinesiólogos De Chile Asociación Gremial
10. Corporación Movimiento Unitario Campesino Y Etnias De Chile)
11. Confederación General De Cooperativas De Chile CONFECOOP Chile Ltda.
12. Fundación MÁS DIRECTORES LGBTIQANB+
13. Asociación de Abogadas Feministas de Chile (ABOFEM)
14. Asociación Compromiso Migrante
15. Sociedad Protectora de Ciegos Santa Lucía o Fundación Luz

Por otra parte, y en cumplimiento de la Ley N° 20.500, la institución ha desarrollado Cuentas Públicas Participativas de manera anual, informando a la ciudadanía sobre los principales avances, desafíos y líneas estratégicas de la gestión institucional. Estas instancias se han complementado con la realización de consultas ciudadanas en temáticas de alto interés para los usuarios, tales como el procedimiento de denuncia e investigación de conductas vulneratorias de derechos fundamentales (2022), el proceso de conciliación (2023) y el funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación (2024-2025).

Finalmente, en términos de transparencia y acceso a la información pública relevante, la página web del servicio se mantiene permanentemente actualizada, constituyéndose en un canal central para la entrega de contenidos y la interacción con la ciudadanía.

#### **IV. PRINCIPALES DESAFÍOS INSTITUCIONALES 2025-2026**

El período 2025-2026 se proyecta como un momento clave para la consolidación de transformaciones estructurales iniciadas en años anteriores por la Dirección del Trabajo (DT), en el marco del fortalecimiento del trabajo decente, la equidad de género, la modernización institucional y la atención ciudadana de calidad. Estos desafíos, que cruzan áreas estratégicas y operativas, requieren una ejecución articulada, con foco en la eficiencia, la equidad y la participación de los actores sociales del mundo del trabajo.

##### **1. Implementación y consolidación del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI)**

Uno de los desafíos más relevantes para el corto y mediano plazo es la implementación definitiva del nuevo Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), que reemplazará al sistema DTPlus. Este sistema no solo debe modernizar la gestión de la fiscalización laboral mediante una interfaz más eficiente y móvil, sino que debe permitir también una gestión “cero papel”, con trazabilidad, módulos especializados como los de accidentes laborales y reconsideración de multas, y acceso expedito a expedientes electrónicos en terreno.

El éxito de este sistema implicará una reducción de cargas administrativas para inspectores e inspectoras, una respuesta más ágil a las denuncias, una distribución equitativa de tareas, homogeneidad en los reportes y criterios inspectivos, así como una interoperabilidad efectiva con otras instituciones del Estado, favoreciendo la fiscalización integral. La implementación de esta herramienta tecnológica debe ir acompañada por una estrategia de capacitación intensiva, una fase de marcha blanca monitorizada y la mejora continua basada en retroalimentación interna.

##### **2. Fortalecimiento de la Política Nacional Inspectiva**

El despliegue efectivo de la Política Nacional Inspectiva será otro eje fundamental, particularmente en su componente estratégico y de disuasión. Para ello, la DT deberá continuar fortaleciendo la planificación basada en inteligencia inspectiva y fomentar el rol activo de organizaciones de trabajadores/as, empleadores y de la sociedad civil como actores legitimadores de la labor



inspectiva. Además, será necesario avanzar en la coherencia de la actuación inspectiva a nivel territorial, evitando disparidades entre regiones y mejorando la coordinación horizontal entre departamentos.

### **3. Modernización del sistema de relaciones laborales y fortalecimiento sindical**

Respecto a las relaciones laborales y el fortalecimiento sindical, la implementación del sistema de votación electrónica para procesos sindicales se presenta como una innovación relevante. Este sistema deberá garantizar no solo la gratuidad y la seguridad de los procesos electorales, sino también fomentar la participación democrática interna de las organizaciones sindicales, ampliando su cobertura a otras instancias como plebiscitos sindicales y elecciones de federaciones y confederaciones.

Uno de los principales desafíos será asegurar su ampliación progresiva durante 2025-2026, aumentando el tipo de actos eleccionarios sindicales y extendiendo su uso a organizaciones de nivel superior, con el fin de dotar de mayor transparencia, trazabilidad y eficiencia a los procesos de democracia interna.

Este desafío se suma al impulso del Programa Nacional de Formación Sindical (PNFS), que en 2025 contempla una ampliación territorial y temática, apuntando a reforzar las capacidades de las dirigencias en materias clave como negociación colectiva, derechos fundamentales, género y nuevas formas de trabajo.

Igualmente relevante será la actualización e implementación de marcos instruccionales, que deben dotar a los equipos de criterios uniformes y sistematizados para la mediación, la negociación colectiva y el acompañamiento a organizaciones sindicales.

### **4. Consolidación de la implementación de nuevas leyes laborales**

Durante el período 2025-2026, la Dirección del Trabajo enfrentará el desafío de dar continuidad y profundidad a la implementación de leyes recientes. La Ley 40 Horas requiere un acompañamiento técnico-jurídico constante tanto para empleadores como trabajadores y trabajadoras. La Ley Karin implica seguir perfeccionando los procesos internos, mantener capacitaciones permanentes,

coordinar con el Poder Judicial y la migración de denuncias hacia el sistema MIBO. Además, se debe continuar con el trabajo relacionado a la entrada en vigor de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (Ley N°21.645), así como de nuevas leyes. Estos procesos deben resguardarse mediante una emisión oportuna de pronunciamientos jurídicos, una revisión integral de la doctrina laboral y una permanente armonización con estándares internacionales de la OIT.

## **5. Mejora de la atención ciudadana y transformación del modelo de atención**

El desafío en términos de atención ciudadana se expresa en el rediseño e implementación de un nuevo modelo de atención de usuarios y usuarias. Este debe incluir la estandarización y homologación de respuestas para consultas frecuentes, el desarrollo de fichas informativas en lenguaje claro y accesible, la incorporación del enfoque de derechos y perspectiva de género en la acogida de casos sensibles como el acoso laboral y sexual, y la capacitación en autocuidado y salud mental para funcionarias y funcionarios encargados de atención directa. Este modelo debe abordar también las desigualdades territoriales en el acceso a la atención presencial y digital, por lo que se requiere especial atención a regiones extremas y sectores vulnerables.

## **6. Producción de conocimiento, gestión de datos y transparencia institucional**

Para el período 2025-2026, se proyecta una consolidación del rol de la DT como actor clave en la generación de evidencia para la toma de decisiones. Entre los desafíos destacan profundizar en investigaciones sobre acción sindical, género, servicios mínimos, nuevas formas de trabajo y brechas estructurales del mercado laboral.

También se buscará fortalecer la política institucional de gobierno de datos, avanzando en estandarización, interoperabilidad, trazabilidad y calidad de la información. Asimismo, se deberá incrementar el uso de herramientas como Power BI para apoyar la gestión y planificación operativa en todo el territorio.

## **7. Proyección del enfoque de género como eje de gestión transversal**

El fortalecimiento de la perspectiva de género en la Dirección del Trabajo deberá proyectarse como un eje transversal que abarque la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva, la formación continua en derechos laborales y no discriminación, y la fiscalización con perspectiva de género en sectores críticos como el trabajo doméstico o el sector minero, entre otros desafíos. Asimismo, será necesario reforzar la articulación con organizaciones sindicales y sociales para abordar brechas estructurales en el mundo del trabajo. Esto exigirá no solo mantener el desarrollo de programas focalizados -como el de trabajadoras de casa particular-, sino también ampliar las líneas de acción institucional hacia una cobertura más amplia y sostenida. En términos de gestión interna, es necesario continuar avanzando en la implementación del Programa de Género, consolidando su integración en los distintos niveles de la institución y asegurando su articulación tanto con las líneas operativas como con las áreas de apoyo.