

Fecha: **27 de octubre de 2022**  
 Modalidad: **Virtual**  
 Hora inicio: **16:00 horas.**  
 Hora término: **18:15 horas.**

**Asistentes**

<b>ORGANIZACIONES SINDICALES</b>		
	<b>CONSEJERO/A</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>
1	Adelaida Carrasco Aguilar	Sindicato Interempresa ISS Chile
2	Paula Rivas Villarroel	Sindicato de Trabajadores Profesionales y Técnicos de Metro

<b>FUNDACIONES, CORPORACIONES, ONG'S Y OTROS</b>		
	<b>CONSEJERO/A</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>
1	Rodrigo Muñoz Rubilar	Mesa Permanente de Diálogo Social y Laboral del Sector Frutícola

<b>COLEGIOS PROFESIONALES, CENTROS EDUCACIONALES Y AGRUPACIONES</b>		
	<b>CONSEJERO/A</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>
1	Carmen Espinoza Miranda	Asociación Abogados Laboralistas de Chile AGAL
2	Natalia Landauro	Asociación de Abogados Feministas
3	María José Arancibia	Asociación de Abogadas Feministas

<b>DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b>		
	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
1	Pablo Zenteno Muñoz	Director Nacional del Trabajo
2	Daniela Poblete	Asesora género gabinete
3	Cecilia Castro	Asesora gestión gabinete
4	Gonzalo Tassara Oddo	Jefe Departamento de Estudios
5	Cristian Umaña	Jefe Dpto. Inspectivo
6	Carolina Lagos	Jefa Unidad Dpto. Inspectivo
7	Rodrigo Trullén	Jefe Unidad Dpto. Inspectivo
8	Rodrigo Puente	Jefe Unidad Dpto. Inspectivo
9	Jonatan Jiménez	Jefe Unidad Dpto. Inspectivo

10	Lidia Arenas	Profesional de Dpto. Inspectivo
11	Carolina Bascuñán	Jefa Unidad Dpto. RRL
12	Juan Fredes	Profesional Dpto. RRL
13	Rodrigo Henríquez Moya	Secretario Ejecutivo COSOC

<b>AUSENTES</b>		
	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
1	Hector Medina	Sindicato N°1 de Trabajadores de Huachipato
2	Vicente Riquelme	Sindicato de Empresa Starbucks Coffee Chile
3	Stelios Bachiloglu	Fundación Norte Seguro
4	Franco Beghelli	Cooperativa Red Compartir
5	Soledad Fernández	Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información - ACTI
6	Hernán Henríquez Parrao	Confederación Gremial del Comercio Detallista y Turismo de Chile
7	Alfred Budschitz	Asociación Gremial de Empresas Administración y Tercerización de RRHH - AGEST
8	Rodrigo Gallardo F.	Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G.

### **Agenda Reunión:**

1. Bienvenida
2. Revisión de la agenda del año 2022
3. Presentación Departamento Inspección
4. Recepción de consultas y conversatorio
5. Cierre

### **Desarrollo de la Sesión:**

1. **Bienvenida.** El Secretario Ejecutivo del COSOC, Rodrigo Henríquez M., da la bienvenida, saluda a los asistentes y jefaturas presentes, efectuando las presentaciones de rigor y señala el objeto de esta reunión, estableciendo que es la quinta del año, conforme lo dispone el Reglamento del COSOC aprobado mediante Resolución Exenta.
2. **Revisión Agenda del Año 2022.** El Secretario Ejecutivo solicita revisar la agenda de trabajo del año en curso, comunicando la próxima sesión para el día 24 de noviembre a las 16 horas. Sugiere el siguiente despacho de temas:
  - a. ¿Qué es la DT?: Dpto. de Estudios: interesados en obtener propuestas de investigaciones sobre la realidad laboral del año 2023 que se espera pueda ser desarrollado de manera colaborativa y participativa, mediante reuniones bilaterales con los consejeros interesados.
  - b. Política Nacional en Gestión de Riesgos de Desastres en una actividad de difusión entre los COSOC de la Gestión de Riesgos de Desastres (GRD) para los Centros de Trabajo, siendo el COSOC de la dirección del Trabajo el promotor y organizador de la actividad junto con la ONEMI, SENCE, SPS, SUCESO. Con la expectativa de sensibilizar sobre el tema para eventualmente lograr que los centros de trabajo que representas los consejeros puedan implementar la temática.

Además, comunica la posibilidad de realizar la séptima sesión el día 15 de diciembre en la que se propone realizar un balance del año y definir desafíos para el 2023 a

partir del autodiagnóstico realizado, considerando la orientación desde la participación ciudadana y el trabajo decente.

**Rodrigo Muñoz.** Presenta su inquietud respecto del autodiagnóstico enviado por el secretario ejecutivo, señalando su ignorancia sobre lo que se consulta. Agradece la presencia del Sr. Director Nacional. Señala que el COSOC debe expresar las distintas realidades que se representan en este Consejo.

**Natalia Landauro.** Señala su inquietud sobre el tema de GDR, que es un tema que desconoce y cree necesario tener antecedentes previos para poder aportar.

**Adelaida Carrasco.** Aclara algunos temas del autodiagnóstico y señala que el tripartismo está en el centro de lo que está realizando. Solicita, asimismo, que se aclare lo que está sucediendo en la Inspección del Trabajo de Panguipulli, que estaría cerrada por falta de personal desde hace varios meses. Solicita, igualmente, que se mejore la fiscalización en la minería (donde habría fallecido un trabajador al que no se le efectuó un examen de trabajo en altura), falta de cobertura en el control del trabajo agrícola y en el retail, donde no se estaría protegiendo la labor que desempeñan las cajeras.

El Director Nacional, **Pablo Zenteno**, acoge los planteamientos de la consejera Carrasco y señala que se responderán a la brevedad.

El Secretario Ejecutivo señala que abordará los temas propuestos por los consejeros, señalando en relación a lo planteado por el consejero Muñoz que en la sesión presencial se abordaron las temáticas expuestas y que el autodiagnóstico surgió para hacer más participativo este trance y que se orienta a rescatar y relevar cada una de las perspectivas. En respuesta a la consejera Landauro, señala que pedirá antecedentes para remitirlos previamente.

3. **Presentación Departamento de Inspección.** Expone sus lineamientos estratégicos, que se resumen en los siguientes puntos:

- Elaboración de programas de fiscalización regional, recogiendo la realidad local con inspectores de terreno y jefaturas de inspección.
- Criterio y modalidad de fiscalización a sectores no sindicalizados y menos fiscalizados, fortaleciendo la sindicalización y logrando mayor cobertura de la actividad fiscalizadora.
- Gestionar y desarrollar una política de intervención en aquellas empresas más fiscalizadas, con la finalidad de resolver el conflicto laboral, a través del diálogo social (mesas coordinadas con RRLL), fiscalización inteligente (gestión de recursos limitados: 1 denuncia es 1 fiscalizador).

Asimismo, se trabajará sobre la incorporación de la **perspectiva feminista**, enfatizando lo siguiente:

- Acoso sexual horizontal: actualización de instrucción complementaria de fiscalización, incorporando perspectiva de género.
- Protocolo de riesgos psicosociales: se ejecutará un programa de fiscalización dirigido a empleadores con denuncias previas de mujeres por materias de acoso sexual o laboral. (Circular N° 50 de 11/08/2022)

En materia de **diálogo social**:

- a. se seguirá trabajando en la incorporación de la mirada de los trabajadores y empleadores en el diseño de programas de fiscalización e instrumentos para la fiscalización, como, por ejemplo:
  - FUF Covid, FUF Portuario (en confección)
  - Fiscalización al sector de la construcción.
  - Instancias tripartitas para levantamiento de problemáticas en la salmonicultura.

- b. Fomento de la participación de la sociedad civil en las modificaciones reglamentarias y validación de éstas en materia inclusión laboral.

En lo que respecta a **Integración Institucional**, los ejes son los siguientes:

- a. Nuevo modelo de planificación institucional, que se trabajará en un encuentro nacional de coordinadores inspectivos y operativos, así como en encuentros regionales, con un despliegue del departamento a lo largo de todas las regiones del país y también en la elaboración de programas de fiscalización con participación regional, recogiendo la realidad local con inspectores de terrenos y jefaturas de inspección.
- b. Cooperación internacional: coordinar con Inspección del Trabajo de Panamá, en el marco de fiscalización al sector minería en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Otro eje será el **Fortalecer las tecnologías de información con perspectiva de uso**:

- a. Avances en el Registro Electrónico Laboral (mejora en tiempos de procesamiento y construcción de reportes).
- b. Desarrollo de nuevos trámites o procesos (registro de comités paritarios, comités bipartitos de capacitación, reglamento interno, centralización de documentación, Formulario F-30-1)
- c. Fiscalización electrónica a empleadores por NCC (Notificaciones, citaciones y comunicaciones oficiales).

El último lineamiento será el de **Fortalecer la gestión de personas**; especialmente capacitando a la línea de inspección. Entre marzo y septiembre de 2022, se han ejecutado 13 capacitaciones y se ha contado con la participación de 389 inspectores del trabajo. La relatoría ha estado a cargo de funcionarios pertenecientes a la línea de inspección, que incluyen tanto a jefaturas como a inspectores de terreno. Se pretende, igualmente, efectuar una detección de necesidades de capacitación de la línea de inspección para el año 2023.

4. **Recepción de consultas y Conversatorio**. En definitiva, se trata de establecer un nuevo paradigma de la fiscalización, gestionando de forma más eficiente los escasos recursos humanos y materiales con que cuenta el Servicio
  - **Cecilia Castro Cid** aprovecha para atender la observación de la consejera Adelaida Carrasco, sobre el funcionamiento de la Inspección del Trabajo de Panguipulli, informando que actualmente tiene una dotación de 6 funcionarios, que va a contar con nueva oficina, hubo traslados desde la Dirección Nacional para apoyarla. Efectivamente, en enero de 2022 estuvo sin funcionar, pero se subsanó.
  - **Adelaida Carrasco** consulta sobre si hay lineamientos para apoyar la formación y capacitación de trabajadores/as y un impulso al diálogo directo entre trabajadores y empleadores. Coincide que no todo puede ser fiscalización y que esta debe ser una opción muy posterior. Respecto al acoso sexual señala que éste es entre hombres a mujeres y viceversa y consulta sobre cómo es el énfasis que se le da porque no está cómoda con la perspectiva feminista.
  - **Natalia Landauro** hace presente algunos aspectos ¿cuál es la cifra de inspectores del trabajo? ¿Cómo se estructuran por género? Se informa que hay igual cantidad de inspectoras e inspectores. Consulta si se está capacitando y/o sensibilizando a inspectores e inspectoras del trabajo sobre la perspectiva feminista en la investigación del acoso sexual. Consulta sobre si existe un listado o ranking de empresas donde se presentan acoso laboral y/o sexual en formato similar al del listado de prácticas antisindicales. Se le

responde que no existe un listado propiamente tal, sino que está la información. Señala que es importante esa información para visibilizar el tema. Menciona la necesidad también de formar a trabajadoras y trabajadores sobre cómo proceder cuando se sienten víctimas de acoso laboral o sexual. Existe consulta a la perspectiva de las mujeres en los sectores portuarios, construcción y salmonicultura, ya que sería relevante saber cómo llegan y por qué mujeres y hombres a trabajar en estos sectores altamente masculinizados.

- **Pablo Zenteno** es importante conocer bien el marco en el que se debiera orientar la discusión consultiva de este consejo, así el énfasis debe estar en el trabajo decente y productivo, definiendo en ello qué es lo que entendemos como trabajo productivo, si es aquel que sólo un trabajo barato o una organización productiva del trabajo que haga más eficiente la entrega de bienes y servicios, además de todas las variantes que ello implica, es un desafío país. El enfoque principal de la DT dice relación con el cumplimiento de la normativa laboral, a través de variadas herramientas. Estamos al deber en lo que respecta a otras herramientas aparte de la fiscalización. La fiscalización debe ser oportuna, pertinente, eficaz y de calidad y todo ello debe estar en los ejes de la modernización del Servicio. Tenemos mucho trabajo atrasado y ese es un eje fundamental de nuestra labor, pero eso no exime nuestra responsabilidad de avanzar en mejoras y avances en la modernización, pero seamos claros, los diseños de los procesos de modernización no apuntaron a darle herramientas útiles a la Institución a la liberación de trámites para las empresas. Ello no descarta ni suprime las instancias formativas de dirigentes y trabajadores/as. Otro desafío es como construir un nuevo modelo de desarrollo de relaciones laborales que se haga cargo de las realidades y problemáticas más conflictuadas, así como por ejemplo el tema de los derechos fundamentales, más ahora que se está discutiendo la aprobación del Convenio 190 sobre la erradicación de la violencia, lo que nos exigirá operacionalizar esta política de Estado.
- **Daniela Poblete** informa sobre la integración de la perspectiva feminista en la Dirección del Trabajo, detallando el despliegue realizado en el ámbito de la sensibilización y diagnóstico de lo realizado. Se ha instalado la mesa de transversalización de la perspectiva feminista y enfoque de género, se está realizando gira por las 17 direcciones regionales y por cada una de las dependencias de la Dirección Nacional. Avanza que se está trabajando en las mejoras en los procesos de formación de los funcionarios, en la recopilación de la información sobre temáticas asociadas a la perspectiva feminista. Respecto del acoso sexual y laboral, cerca del 99% de las denuncias son interpuestas por mujeres, aunque no todas ellas llegan a ser denunciadas, se está buscando buenas prácticas laborales en empresas que trabajan en la erradicación de la violencia contra las mujeres, disidencias y diversidades. Señala que el enfoque territorial es clave, toda vez que se busca reconocer las características regionales, sus particularidades y los actores que en ella participan, en forma tripartita.
- **Cecilia Castro C:** Se espera entregar en diciembre la sistematización de las jornadas de transversalización que mencionaba Daniela con el objeto de que aquello no quede meramente en una anécdota sino hacer parte al consejo como instancia de participación ciudadana, lineamiento de gran valor para la actual administración.
- **Rodrigo Muñoz:** consulta la base legal en Chile sobre la que se sustenta la perspectiva feminista y acusa censura por parte del consejo.
- **Secretario ejecutivo.** Hace énfasis en que el tema prioritario de la jornada es la Fiscalización.

- **Adelaida Carrasco.** Toma la palabra para prevenir sobre el uso de algunos conceptos por parte de la encargada de género porque a su parecer genera odiosidad hacia los hombres. Solicita un lenguaje neutral.
- **María José Arancibia.** Sorprendida del tono que toman las intervenciones en este consejo, y pone énfasis en la formación y autoformación en la materia porque plantea que la rabia, el enojo y sorpresa que generan los conceptos de feminismo, género y otros se producen principalmente por desconocimiento por lo que falta educarnos. Por lo mismo, sería bueno plantear una jornada para conversar sobre estos temas porque si no siempre vamos a estar chocando mientras que si se logra comprender el feminismo está muy lejos de odiar o estar contra a los hombres. Propone una jornada en relación al tema de género y feminismo entendiendo que haya rechazo hacia los mismos en esta u otras sesiones.
- **Gonzalo Tassara.** Acota desde los datos que se tienen del Departamento de Estudios y sobre el acoso sexual, durante el año 2022 a la fecha, respecto de la persona que sufrió el acoso, 330 de las denuncias son hacia mujeres y sólo 23 hacia hombres. Quiere decir que si bien existe acoso a hombres, el acoso a mujeres es mucho mayor, 11 o 12 veces más.
- **Daniela Poblete.** Agradece la intervención de María José, porque si así lo decide el Consejo, se puede dedicar una jornada para abordar conceptos básicos así como en detalle las jornadas antes mencionadas en la DT. Además menciona que lo abordado por la mesa de género de la Dirección del Trabajo así como la transversalización de la perspectiva feminista está ajustada a derecho y ofrece en la misma jornada poder entrar en detalle en todo aquello que se tenga dudas.

6. **Cierre de sesión.** Se acuerda realizar la 6a sesión del COSOC el día 24 de noviembre, a las 16:00 horas, en modalidad a distancia.