Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile

TRABAJANDO PARA USTED

Acta COSOC
Primera Sesión Extraordinaria 2026

DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE ASISTENCIA TÉCNICA Y DIÁLOGO SOCIAL

13 DE JULIO DE 2026

Fecha	Lunes 13 de julio de 2026
Tipo de sesión	Primera Sesión Extraordinaria del COSOC DT
Modalidad	Microsoft Teams
Hora de inicio y término	11:13 – 12:40 horas
Objeto de la sesión	Revisión y retroalimentación del Informe Previo de la Cuenta Pública Participativa (CPP) 2026, enfocado en la gestión institucional del año 2025 y los nuevos lineamientos de la administración actual.

ORGANIZACIONES SINDICALES			
1	Karen González Sanhueza	Sindicato Interempresa Walmart Alameda Y Otros	SE EXCUSA
2	Sergio Cisternas Navarro	Sindicato De Trabajadores De Empresa Tobalaba Store S.A.	PRESENTE
3	Claudia Muñoz Ramírez	Sindicato De Profesionales Y Técnicos De Aguas Andinas S.A.	PRESENTE
4	Gino Tramontina Fuentes	Sindicato Ripley Call Center	PRESENTE
ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES DE LA GRAN EMPRESA			
1	Carlos Urenda Aldunate	Consejo Minero de Chile A.G.	PRESENTE
2	Fernanda Bravo (S)	Sociedad de Fomento Fabril Federación Gremial	PRESENTE
ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES DE LA PEQUEÑA Y/O MEDIANA EMPRESA			
1	Eduardo Castillo Agurto	Federación Gremial De Organizaciones, Dueños Y Conductores De Taxis Colectivos, Transporte Público Y Privado De La Región Metropolitana New Fetabayco - New Fetabayco F.G.	PRESENTE
2	María José Rojas (S)	Cámara Nacional De Comercio, Servicios Y Turismo De Chile (Federación Gremial Nacional)	PRESENTE
UNIVERSIDADES, CENTRO DE ESTUDIOS, ASOCIACIONES DE GREMIOS PROFESIONALES, COLEGIOS DE PROFESIONALES			
1	Marco Leppe Zamora	Colegio de Kinesiólogos de Chile	PRESENTE
FUNDACIONES, ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG´S), CORPORACIONES			
1	Juan Enrique Mellado Espinoza	Corporación Movimiento Unitario Campesino Y Etnias De Chile)	SE EXCUSA
COOPERATIVAS O ASOCIACIONES DE COOPERATIVAS			
1	Horacio Azócar Bustamante	Confederación General De Cooperativas De Chile CONFECOOP Chile Ltda.	AUSENTE
ORGANIZACIONES QUE PROMUEVEN INTERESES DE GÉNERO			
1	Boris Garrido Ramos	Fundación MÁS DIRECTORES LGBTIQANB+	PRESENTE
2	Natalia Bravo	Asociación de Abogadas Feministas de Chile ABOFEM	AUSENTE

ORGANIZACIONES QUE REPRESENTEN A PERSONAS DE GRUPOS TRADICIONALMENTE EXCLUIDOS			
1	Eva Gómez Bracamonte	Asociación Compromiso Migrante	PRESENTE
2	Angela Poblete	Sociedad Protectora de Ciegos Santa Lucía o Fundación Luz	SE EXCUSA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO			
1	Javiera Galleguillos Marchant	Gabinete Director del Trabajo	PRESENTE
2	Antonia Goycoolea	Gabinete Director del Trabajo	PRESENTE
3	Agustín Briceño	Gabinete Director del Trabajo	PRESENTE
4	Claire Letelier Araya	Jefa (S) Departamento de Relaciones Laborales Secretaria Ejecutiva COSOC	PRESENTE
5	Rafael Devia Retamal	Subjefe Departamento de Relaciones Laborales	PRESENTE
6	Juan Fredes Morales	Jefe Unidad de Diálogo Social y Asistencia Técnica	PRESENTE
7	Constanza Bravo Nilo	Profesional UDSAT Secretaria de Actas COSOC	PRESENTE
8	Carolina Bascuñán Escobar	Profesional UDSAT	PRESENTE

0. TABLA

- Apertura, bienvenida
- Exposición del D1 de la CPP
- Retroalimentación y comentarios de consejeros/as
- Algunas consideraciones
- Cierre

1. DESARROLLO

a. Apertura, bienvenida y presentación institucional

La sesión comienza con la bienvenida de la Secretaria Ejecutiva del Consejo, Georgie Letelier Araya, quien presenta las excusas del Director del Trabajo, ausente por una urgencia de último minuto. Se informa a los consejeros y consejeras que la sesión será grabada para registrar fielmente sus comentarios y aportes.

b. Exposición del D1 de la CPP

Se expone el contenido general del informe, su estructura y los principales resultados institucionales considerados para la Cuenta Pública Participativa 2026. El documento ordena los contenidos bajo los siguientes conceptos:

- **Institucional**

  Se presenta una visión general de la estructura y capacidad operativa de la Dirección del Trabajo. Se informa que al cierre de 2025 el Servicio contaba con una dotación de 2.350 funcionarias y funcionarios, distribuidos en la Dirección Nacional, 17 Direcciones Regionales (considerando la división de la Región Metropolitana en Oriente y Poniente), 87 Inspecciones del Trabajo y 6 Centros de Conciliación y Mediación a nivel nacional. Asimismo, se destacan los avances derivados de la implementación de la Ley N.° 21.327, de modernización de la Dirección del Trabajo, entre ellos la implementación del sistema de turnos para personal fiscalizador, la asignación de turno y el fortalecimiento de la carrera funcionaria mediante

procesos de promoción interna. Estos cambios buscan fortalecer la capacidad institucional para cumplir de mejor manera su función fiscalizadora y mejorar la organización interna del Servicio.

- **Atención de Usuarios**
  Este ámbito destaca las acciones de la Dirección del Trabajo para fortalecer una atención más oportuna, accesible y centrada en la ciudadanía. Durante 2025 se consolidó el uso de canales digitales, con más de 56 mil consultas virtuales, 20 mil OIRS y más de 320 mil interacciones a través del asistente virtual. Asimismo, se implementaron mejoras en la atención presencial mediante un sistema de gestión de filas y se avanzó en el rediseño del Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC), con el objetivo de simplificar los trámites, mejorar la experiencia usuaria y avanzar hacia una atención integrada y de calidad.
- **Labor Fiscalizadora**
  En este período se recibieron 92.588 denuncias, de las cuales 69.044 fueron presentadas por trabajadores y trabajadoras, concentrándose el 44% de ellas en la Región Metropolitana. Asimismo, se realizaron 104.123 fiscalizaciones, de las cuales 84.591 respondieron a denuncias y 19.532 correspondieron a fiscalizaciones de oficio o programas inspectivos. Del total, 30.127 finalizaron con multa, mientras que 73.996 concluyeron sin sanción, destacándose durante la sesión la importancia de explicar a la ciudadanía que una fiscalización no necesariamente deriva en una multa, ya que también puede constatar el cumplimiento de la normativa o dar origen a otras medidas de regularización. También se destacan las principales materias fiscalizadas, entre ellas las denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en el contexto de la Ley Karin, donde se informa que durante 2025 se aprobaron 6.947 denuncias por vulneración a la normativa asociada a dicha ley. Asimismo, se releva el trabajo preventivo desarrollado en materia de seguridad y salud laboral mediante programas inspectivos, mesas de trabajo y coordinación interinstitucional en sectores de mayor riesgo, junto con el fortalecimiento de la fiscalización como herramienta para promover el cumplimiento de la legislación laboral.
- **Relaciones Laborales**
  El ámbito de Relaciones Laborales destaca el trabajo de la Dirección del Trabajo en la promoción del diálogo social y la solución colaborativa de los conflictos laborales. Durante 2025 se fortalecieron los procesos de conciliación, mediación y negociación colectiva, además del apoyo a organizaciones sindicales y empleadores mediante asesorías y acciones de difusión de derechos laborales. Asimismo, se releva la implementación de la Ley Karin, el fortalecimiento de la mediación laboral y las iniciativas orientadas a promover relaciones laborales más colaborativas, respetuosas y equilibradas entre trabajadores y empleadores.
- **Interpretación Laboral, Acciones Judiciales, Probidad y Transparencia**
  Se presenta la labor jurídica de la Dirección del Trabajo, destacando la emisión de 470 pronunciamientos jurídicos durante 2025, enfocados principalmente en la interpretación de la Ley de 40 Horas y la Ley Karin, con el objetivo de otorgar certeza jurídica a trabajadores y empleadores. Asimismo, se informa la gestión de 4.143 causas judiciales, vinculadas tanto a la defensa de las actuaciones del Servicio como a acciones relacionadas con derechos fundamentales. En materia de probidad y transparencia, se releva la tramitación de solicitudes de acceso a la información, Ley del Lobby y procesos internos asociados a la Ley Karin, reforzando el compromiso institucional con la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas.
- **Difusión, Presupuesto e Infraestructura**
  Se da cuenta de las acciones desarrolladas por el Servicio para fortalecer la comunicación institucional, la gestión eficiente de los recursos públicos y el mejoramiento de su infraestructura. Durante 2025 se impulsaron campañas de difusión sobre derechos laborales y nuevas normativas, junto con la modernización de canales de información dirigidos a la ciudadanía. En materia presupuestaria, se destaca una ejecución orientada a fortalecer la labor fiscalizadora y la atención de usuarios, mientras que en infraestructura se informan avances en proyectos de conservación, mejoramiento y habilitación de dependencias institucionales, con el propósito de brindar mejores condiciones de atención y de trabajo para funcionarios y usuarios.

Respecto de los Lineamientos 2026, el documento señala los siguientes ámbitos:

- **Marco de la Gestión**
  Este ámbito presenta los principales lineamientos que orientan la gestión de la Dirección del Trabajo, destacando su misión de promover el cumplimiento de la normativa laboral, proteger los derechos de trabajadores y trabajadoras y fortalecer relaciones laborales justas. Asimismo, releva los avances del proceso de modernización institucional, la planificación estratégica, la transformación digital y la implementación de iniciativas destinadas a mejorar la eficiencia, la calidad de los servicios y la atención a la ciudadanía, en concordancia con los principios de probidad, transparencia y mejora continua.
- **Lineamientos**
  Principales lineamientos estratégicos que orientarán el quehacer de la Dirección del Trabajo durante el período, enfocados en fortalecer el cumplimiento de la normativa laboral, la protección de los derechos de trabajadores y empleadores, la modernización institucional y la mejora continua de los servicios. Se establece, además, como ejes de gestión el fortalecimiento de la fiscalización, la promoción del diálogo social, la transformación digital, la atención centrada en las personas, la transparencia y el uso eficiente de los recursos públicos, con el propósito de generar mayor valor público y responder a las necesidades de la ciudadanía.
- **Nuestra Labor**
  “Una Dirección del Trabajo que actúa dentro de la ley, que da certeza, que acompaña el cumplimiento y que se moderniza para servir mejor. Nuestro compromiso es seguir implementando con rigor la rebaja de jornada, hacer que la Ley Karin funcione bien, modernizar la atención y fortalecer la conciliación, todo al servicio de un objetivo central: más empleo formal, protegido y estable”.

Para mayor abundamiento del usuario/a se adjunta D1 de la Cuenta Pública Participativa.

c. Retroalimentación y comentarios de consejeros/as

Una vez expuesto el documento, se recibieron los comentarios y sugerencias de las y los consejeros presentes.

Tema	Consejero(a)	Observación efectuada	Respuesta del Servicio
Corte estadístico de los datos presentados	Gino Paolo Tramontina	Consulta sobre la fecha exacta de cierre de las estadísticas presentadas en la Cuenta Pública, para determinar el período efectivamente considerado en el informe.	Georgie Letelier informa que los antecedentes fueron solicitados con corte a marzo y señala que confirmará la fecha. Posteriormente, Constanza Bravo aclara que la información corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.
Presentación de Atención de Usuarios (Chatbot)	Agustín Briceño	Advierte que el dato relativo a las interacciones del asistente virtual (chatbot) se encuentra duplicado en dos diapositivas de la presentación.	Georgie Letelier reconoce la observación y confirma que se trata de una duplicidad en la presentación.
Resultados de Fiscalización y Multas	Gino Paolo Tramontina	Consulta por el elevado número de fiscalizaciones que concluyen sin aplicación de multas y solicita incorporar una mayor desagregación de la información para explicar dichos resultados.	Javiera Galleguillos explica que el enfoque institucional busca promover el cumplimiento normativo antes que la sanción, privilegiando la regularización cuando corresponde. Georgie Letelier agrega que la normativa

			contempla mecanismos especiales para empresas de menor tamaño, incluyendo la sustitución de multas por capacitación.
Acompañamiento a PYMEs (Cumplimiento 2.0)	María José Rojas	Propone fortalecer la asistencia a pequeñas y medianas empresas mediante un modelo de acompañamiento más personalizado y articulado con otras instituciones, orientado a prevenir incumplimientos recurrentes.	Georgie Letelier informa que la unidad de asistencia a empleadores de menor tamaño se encuentra en proceso de fortalecimiento y que se busca ampliar la coordinación con otros servicios públicos. Javiera Galleguillos invita a remitir la propuesta por escrito para su evaluación.
Accesibilidad y Transparencia de la Información	Marco Leppe	Señala que, si bien existe abundante información institucional, esta resulta poco accesible para la ciudadanía. Propone incorporar enlaces a estudios, estadísticas históricas, encuestas de satisfacción y desarrollar una "caja de herramientas" que facilite comprender el cumplimiento de la normativa laboral.	Javiera Galleguillos reconoce la necesidad de mejorar la difusión de la información disponible. Rafael Devia señala que actualmente parte de los antecedentes se obtienen mediante solicitudes de transparencia, pero que se evaluará elaborar documentos con mayor nivel de desagregación y acceso público.
Información sobre la Ley Karin	Marco Leppe	Sugiere que las estadísticas sobre denuncias asociadas a la Ley Karin se presenten con mayor nivel de desagregación, considerando variables como el tipo o tamaño de empresa, para facilitar su análisis.	Javiera Galleguillos plantea que esto se está trabajando y que evaluarán en ese ejercicio una mayor desagregación de la información en futuras versiones de la Cuenta Pública.
Encuestas de satisfacción usuaria	Marco Leppe	Consulta si existen resultados de encuestas de satisfacción aplicadas a las personas usuarias de los distintos canales de atención y propone incorporarlas como indicador de gestión.	El Servicio señala que revisará la posibilidad de incorporar este tipo de información en futuras versiones del documento.
Presentación de indicadores	Marco Leppe	Observa diferencias en la forma de presentar los porcentajes, sugiriendo uniformar el uso de decimales para facilitar la lectura y comprensión de los datos.	Se acoge la observación como una mejora de presentación del documento.
Comparación histórica de resultados	Marco Leppe	Propone incorporar series comparativas de años anteriores (por ejemplo, 2023-2025), permitiendo apreciar tendencias y la evolución de los principales indicadores institucionales.	Javiera Galleguillos plantea que existe información de años anteriores en la página web y estadísticas de la Dirección del Trabajo que pueden consultarse.

Procedimiento de fiscalización y multas	Marco Leppe	Sugiere incorporar un enlace o explicación que describa el procedimiento de fiscalización y el proceso que puede culminar o no en la aplicación de multas, con el fin de educar a la ciudadanía respecto del rol de la fiscalización.	Javiera Galleguillos coincide en que es necesario fortalecer la difusión de esta información y señala que se evaluará su incorporación en los canales institucionales.
Publicidad de Dictámenes y actualización del "Multero"	María José Rojas	Plantea la dificultad para localizar dictámenes específicos en el sitio web institucional y propone informar oportunamente las actualizaciones del "multero" mediante noticias o redes sociales.	Javiera Galleguillos informa que se está trabajando con el Departamento de Tecnologías de la Información para mejorar la organización de los dictámenes y que el boletín institucional reforzará la difusión de este tipo de información.
Fiscalización de Comités Bipartitos de Capacitación (SENCE)	Boris Garrido	Consulta sobre la fiscalización del cumplimiento de la obligación de constituir Comités Bipartitos de Capacitación en empresas con más de 25 trabajadores, indicando que se trata de una materia relevante que no aparece reflejada en la Cuenta Pública.	Georgie Letelier toma nota de la observación e indica que el tema será abordado en el trabajo futuro del COSOC, precisando que la Cuenta Pública presentada corresponde exclusivamente a la gestión del período informado.
Incidencia del COSOC en la Cuenta Pública	Gino Paolo Tramontina	Manifiesta la necesidad de que las observaciones formuladas por el COSOC tengan una incidencia efectiva en la elaboración de la Cuenta Pública, solicitando un mecanismo formal de seguimiento y respuesta a las recomendaciones efectuadas.	Georgie Letelier señala que todas las intervenciones quedan registradas en el acta y son consideradas por la Dirección del Trabajo. Constanza Bravo explica el cronograma del proceso, indicando que las observaciones serán sistematizadas en una minuta y consideradas en la versión del informe que será publicada el 22 de julio, junto con las respuestas e incorporaciones correspondientes.

d. Consideraciones finales y Acuerdos

Se abordó la importancia de construir una agenda conjunta para el segundo semestre de 2026, retomando temas pendientes del período anterior y proyectando líneas de trabajo para el próximo proceso de renovación del Consejo.

e. Cierre

Sobre estos puntos, se conversa que lo deseable es mantener sesiones presenciales, permitiendo participación mixta cuando resulte necesario. Asimismo, se acuerda que las sesiones ordinarias se realicen los días lunes y, si el lunes fuere feriado, se trasladen al martes.
Durante la sesión se adoptaron los siguientes acuerdos:

- Recibir observaciones escritas al borrador de la Cuenta Pública dentro del plazo establecido para su incorporación al documento definitivo.
- Evaluar la incorporación de las observaciones recibidas, considerando la pertinencia técnica y los tiempos del proceso.
- Analizar mecanismos que permitan mejorar la difusión de información institucional, particularmente sobre fiscalizaciones, multas, dictámenes y estadísticas.
- Considerar el desarrollo de herramientas digitales que faciliten el acceso ciudadano a información complementaria.
- Continuar trabajando conjuntamente con el COSOC en la construcción de la agenda del segundo semestre.

Para facilitar la recepción de observaciones se deja recordatorio del calendario próximo:

Fecha	Acción	Observaciones
Miércoles 15 de julio	Plazo fatal para la recepción de observaciones al D1 del COSOC	
Martes 21 de julio	Remisión del D2 (documento con incorporación de observaciones y respuesta de otras no incorporadas)	Documento final que se utilizará en el Hito CPP
Miércoles 22 de julio	Publicación del D2 en Página Web del Servicio	El COSOC podrá seguir efectuando observaciones (pero estás no tendrán necesariamente la obligación de incorporarse debido al tiempo que queda para el Hito)
Jueves 30 de julio	Hito Cuenta Pública	Los detalles se darán a conocer oportunamente. En esta instancia se recibirán comentarios de la ciudadanía sobre el documento.
Lunes 03 de Agosto	Publicación de la CPP (D3 – documento que incorpora las observaciones del COSOC y de las personas asistentes al Hito)	Se publica para la recepción de observaciones de la ciudadanía. 30 días hábiles en plataforma disponible para recepción.

2. FIRMAS

Para constancia, firman quienes correspondan una vez aprobada el acta por el Consejo.

_____	_____
Presidente COSOC	**Vicepresidenta COSOC**
_____	_____
Secretaría Ejecutiva COSOC	**Secretaría de Actas**