



## Comisión del Trabajo /16.09.2025 Valparaíso

### Honorables parlamentarias y parlamentarios:

Agradecemos esta oportunidad para plantear una preocupación que nos convoca con urgencia y convicción: que tiene relación con el estado en que se encuentra actualmente la Dirección del Trabajo (DT), Institución clave para la fiscalización y cumplimiento de los derechos laborales en nuestro país.

Pese al compromiso constante de sus funcionarias y funcionarios, así como de sus asociaciones, la DT continúa atrapada en una situación de precariedad estructural. Esta realidad no sólo limita su capacidad operativa, en la cual debemos enfrentar múltiples quejas de usuarios externos, sino también, hemos vivido el retraso en el cumplimiento de una deuda histórica con su propio personal. A ello se suma la falta de un liderazgo efectivo en sus más recientes administraciones, marcada a veces de ausencia de voluntad para implementar reformas largamente esperadas.



Lamentamos la renuncia del ex Director Nacional del Trabajo, señor Pablo Zenteno Muñoz, quien dejó su cargo de manera anticipada para asumir nuevos desafíos políticos —conocidos ampliamente dentro del Servicio, aunque nunca reconocidos públicamente por él— dejando inconclusa la implementación de la Ley N.º 21.327, a pesar de los protocolos firmados con las asociaciones en ese sentido, y que establece la modernización de la DT, debiendo haber estado en plena ejecución desde abril del 2022.

(En este contexto hemos solicitado al nuevo director nacional subrogante, que asuma con dedicación y eficacia todos los procesos pendientes; como así llevar adelante las modificaciones necesarias para mejorar la calidad de nuestros servicios sea vía presencial o digital.)

**Dicha ley contiene reformas claves:** actualización de procedimientos, implementación de medios electrónicos para notificaciones, comunicaciones y citaciones; aprovechamiento de datos electrónicos, mejoras en la cobertura inspectiva y, especialmente, un nuevo estatuto de personal orientado a reconocer el mérito y la carrera funcionaria. Todos estos cambios cuentan con financiamiento asignado.



Pese a tener las herramientas legales, técnicas y presupuestarias disponibles desde el primer día de su gestión, el entonces Director mostro una actitud de distancia y desconfianza, sin duda por la falta de conocimiento de esta ley, la cual tuvimos que explicar en reiteradas oportunidades. Desde nuestro primer encuentro, dialogamos sobre aspectos esenciales del Decreto Supremo N.º 1,- el cual debía contener las normas necesarias para complementar la ley con la realidad institucional; por ejemplo fijar las nuevas plantas del Servicio, y otras materias reglamentarias. Para lo anterior, también concurrimos al Subsecretario del Trabajo, con quien intentamos resolver anticipadamente temas claves mediante la dictación de normas transitorias y aspectos prácticos para la entrada en vigencia de la reforma, trabajo que no fue fácil.

Por su parte, Dirección del Trabajo continuó operando como si la Ley de Modernización nunca se hubiera dictado. En lugar de avanzar hacia una transformación institucional, se replicaron esquemas operativos obsoletos y se intensificó el uso discrecional en contrataciones, sin concursos públicos previos; mediante nombramientos directos o supuestamente de listados de candidatos idóneos. Situación denunciada desde el primer momento por las asociaciones de funcionarios, lo que se reflejó en múltiples comunicados y paralizaciones.



Después de tres años y medio de gestión, recién hoy —y de forma parcial— podríamos estar próximos a ver la primera mejora concreta con la eventual implementación del Sistema de Gestión Inspectiva (SGI), una plataforma anunciada reiteradamente, pero que ha sido postergada varias veces. Sin embargo, esta mejora sólo impacta en el área inspectiva, dejando sin avance las otras líneas operativas del Servicio, particularmente nuestra plataforma electrónica, que sigue fragmentada y desactualizada, generando pérdida de datos relevantes y dificultando una gestión eficiente.

El uso de herramientas como el Registro Electrónico Laboral (REL), asociado al artículo 9 bis del Código del Trabajo, debería ser un insumo clave para fiscalización, conciliación, mediación, ratificación de finiquitos, así como para análisis estadístico. Sin embargo, carecemos de una plataforma unificada que permita cumplir estas funciones con eficacia.

A este escenario se suma una carga de trabajo inédita, derivada de la entrada en vigencia de la Ley Karin, que ha implicado un aumento significativo en las denuncias recibidas: cerca de 3.400 mensuales en 2024 y 3.000 para 2025. Este volumen, equivalente al 40% de las fiscalizaciones de todo el año 2023, ha debido ser absorbido sin recursos adicionales y con un incremento mínimo de dotación. La sobrecarga es crítica y requiere soluciones urgentes, ya que todo el costo lo están asumiendo las/os funcionarios de la DT, sin que exista por parte de las autoridades soluciones concretas y efectivas a la fecha.



Respecto del estatuto de personal, la gestión anterior se limitó a completar - con un retraso considerable - los actos preparatorios para la nueva carrera funcionaria. El proceso de encasillamiento, que debía estar resuelto en poco más de un año, tardó dos años y medio, culminando recién en octubre del 2024.

Así, en noviembre de ese año, se puso término a sus contrataciones a un número significativo, de funcionarios/as, muchos de los cuales fueron reintegrados, pero en otros espacios laborales y funciones, empañando el cierre del año del centenario de la DT y profundizando la desilusión de los funcionarios/as.

La Ley 21.327 establece que en octubre de 2025 se cumple el primer año de entrada en vigencia plena del nuevo régimen. Para entonces, debieran haberse realizado los cuatro concursos establecidos por la normativa:

**Concurso de Promoción**, se han trabajado las bases con las asociaciones pero aún no ha podido ser convocado, es el concurso más esperado por los funcionarios, ya que significa beneficiar en un grado a más de 650 funcionarios de la planta;

**Concurso de Jefaturas del tercer nivel**, actualmente en curso;

**Concurso de Ingreso de nuevos funcionarios**, incumplido al realizarse sólo vía proceso de selección y a la espera de otro llamado de ingreso de nuevos funcionarios a través de un concurso público;

**Concurso de traspaso de contrataciones a planta**, del cual no se puede avanzar sino se termina con el de promoción.



Honorables parlamentarios, hoy existe una profunda frustración entre los trabajadores de la Dirección del Trabajo. Tras años de espera, esfuerzos y colaboración con este Congreso para lograr una modernización real, vemos con preocupación cómo la implementación ha sido parcial, lenta y en gran parte hemos sido las asociaciones que debimos recurrir a las Instituciones como la Dipres y Contraloría General de la República para apurar los procesos.

No estamos aquí sólo para exponer un diagnóstico, sino para reiterar nuestro compromiso con una Dirección del Trabajo fortalecida, moderna, eficiente y justa con sus propios trabajadores. Instamos a que este Congreso continúe apoyando el cumplimiento integral de la Ley 21.327 y exija a las autoridades de gobierno asumir su responsabilidad con la debida seriedad, compromiso y transparencia.

Gracias.