



# Mejorando el cumplimiento de la legislación laboral en las Américas.

## RIAL – OAS

---

Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
Diciembre de 2023



# SUMARIO

---

- ¿Qué estrategias o iniciativas está desarrollando su institución para promover el cumplimiento de la legislación laboral?
- ¿Qué elementos de éxito o aprendizajes se pueden extraer de las prácticas innovadoras descritas en la pregunta anterior?





## ANTECEDENTES:

---

- Modelo de Relaciones Laborales y su relevancia para el cumplimiento de la legislación laboral.
- Modelos Institucionales de Inspección e impacto de sus características.



# **MEDIDAS LEGISLATIVAS Y ADMINISTRATIVAS**

---

## ***PROMOVIENDO EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL***

## Ratificación del Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso: Oportunidades en su proceso de implementación para fortalecer la Inspección.

- En el contexto del día internacional de la mujer concluyó la tramitación ante el Congreso Nacional para ratificar el Convenio N°190 de la OIT. Se depositó en junio del presente año y establece entre las medidas para prevenir la violencia y acoso en el trabajo: **g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y**

- Proyecto de Ley que aborda alguno de los aspectos del Convenio N°190 – Denominado “Ley Karin”. (Karin Salgado). Se incorpora protocolos de prevención y la obligación de los empleadores de : **“A informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.”**



## Con mayor información y conocimiento de las y los trabajadores: Fortalecimiento del derecho de indemnidad.

- El derecho de indemnidad como un espacio de potenciales mejoras:

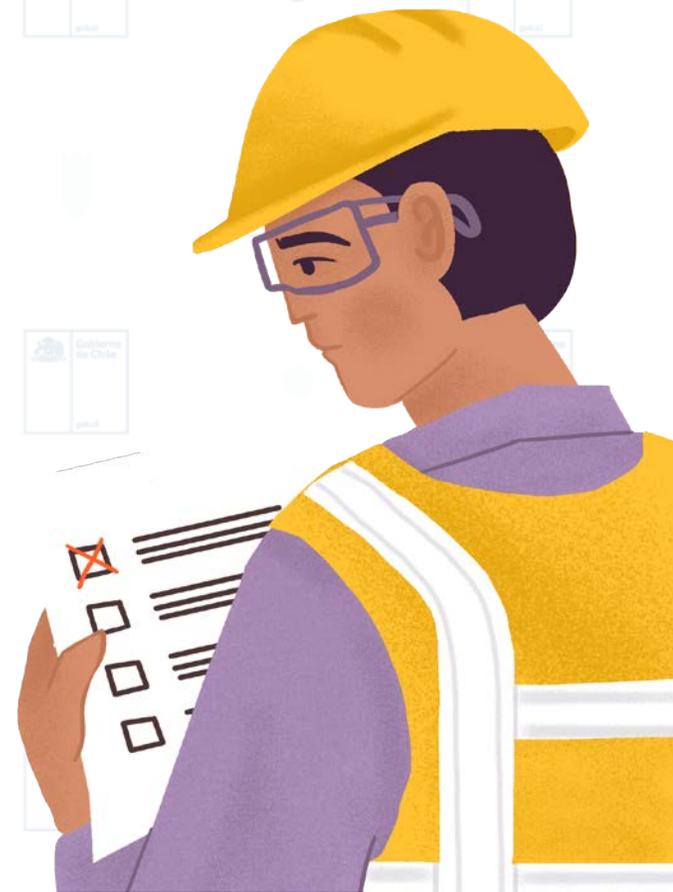
*“las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la **labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.**”*

Dan lugar a determinar que los términos de la relación laboral en los casos referidos son vulneran derechos fundamentales sancionando económicamente al empleador.



## Ley N°21.327 sobre Modernización Laboral – Impactos y Mejoras en la Inspección del Trabajo

- El empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato
- En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada.
- Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo. Se reconoce expresamente la necesidad de proteger datos personales en el proceso de fiscalización.
- Las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deberán efectuar mediante correo electrónico.
- Actualización de Herramientas de fiscalización avanzando a un Sistema de Gestión de Inspección



## El rol del Dialogo Social: Importancia para el cumplimiento de la legislación laboral.

- Modelo de relaciones laborales Chileno y el fortalecimiento de los derechos colectivos, especialmente en materia de representatividad de las y los trabajadores y de negociación colectiva como un espacio de oportunidades.
- Regulación expresa de facilidades y garantías para el ejercicio de la libertad sindical. En la actualidad ha sido desarrollado principalmente a través de jurisprudencia administrativa (decisiones de la Inspección del Trabajo)
- Fortalecimiento del rol de los dirigentes sindicales con el apoyo de la Inspección del Trabajo en materias de salud y seguridad. Actual proceso de actualización de la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Institucionalizar el Dialogo Social de forma permanente para la evaluación constante de las relaciones laborales y promover el cumplimiento de la legislación laboral. Ley N°20.940.



