

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA,
recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite
constitucional, sobre modernización de la Dirección
del Trabajo.

BOLETIN N° 12.827-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Hacienda tiene el honor de emitir su informe acerca del proyecto de ley individualizado en el epígrafe, iniciado en mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, con urgencia calificada de “discusión inmediata”.

Conforme a la autorización de la Sala del Senado, en sesión de fecha 9 de diciembre de 2020, esta iniciativa se discutió en general y en particular a la vez por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y debe ser conocida por la Comisión de Hacienda en lo que atañe a las normas de su competencia.

- - -

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

En lo relativo a las normas de quórum especial, la Comisión de Hacienda se remite a lo consignado en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

- - -

De conformidad con su competencia, vuestra Comisión de Hacienda se pronunció acerca de los artículos 1 -números 9 y 14-, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 15, permanentes, y de los artículos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, duodécimo, décimo tercero y décimo sexto transitorios, en los términos en que fueron aprobados por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, como reglamentariamente corresponde.

Se deja constancia de que la Comisión de Hacienda no introdujo enmiendas respecto del texto despachado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social en su informe.

- - -

A la sesión en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando

Arab; la Directora del Trabajo, señora Lilia Jerez, y el Coordinador Legislativo, señor Francisco Del Río.

De la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH), el Presidente, señor Raúl Campusano.

De la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo (APU), el Presidente Nacional, Víctor Verdugo.

Del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el asesor legislativo, señor Marcelo Estrella.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LEY

- Modificar las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de mediación y fiscalización laboral, y tramitación electrónica.

- Incorporar asignaciones de calidad de servicio, de turno, de responsabilidad y de dirección superior a los respectivos funcionarios de la Dirección del Trabajo.

- Crear la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

- - -

DISCUSIÓN

Previo a la consideración de los asuntos de competencia de la Comisión de Hacienda, en sesión de 12 de enero de 2021, el **Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab**, efectuó una presentación, en formato ppt, del siguiente tenor:

PROYECTO DE LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

DIAGNÓSTICO

- Es necesario actualizar el **marco normativo** vigente de la Dirección del Trabajo, después de varias décadas, y así hacer frente a los nuevos desafíos de trabajadores y empleadores. Así, algunas de las áreas críticas que es necesario abordar son las condiciones de atención a los usuarios del Servicio, una mejor fiscalización, potenciar la mediación y abogar por una mayor certeza jurídica.

- Los procesos internos requieren de mayor velocidad y **uniformidad** en los procedimientos de fiscalización y doctrina administrativa de la DT, por lo que una reforma que establezca mejores

estándares es una necesidad que se escucha constantemente entre los usuarios del sistema: trabajadores, sindicatos y empleadores.

- Incumplimiento de la normativa laboral por parte de las **mipymes**, quienes muchas veces actúan por desconocimiento y falta de recursos, son también una realidad.

- A nivel de funcionarios de la DT, las diversas leyes han ido aumentando progresivamente con el tiempo sus funciones, pero sin hacerse cargo de los necesarios ajustes a su **planta de funcionarios**.

OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LEY

- **Modernizar la Dirección del Trabajo** incorporando la tecnología a sus procesos, disminuyendo los tiempos de espera, digitalizando determinados trámites y gestiones, mejorando así su **eficiencia y la calidad de vida tanto de funcionarios como usuarios**.

- Impulsar **nuevas formas de fiscalización**, para proteger de mejor manera a nuestros trabajadores.

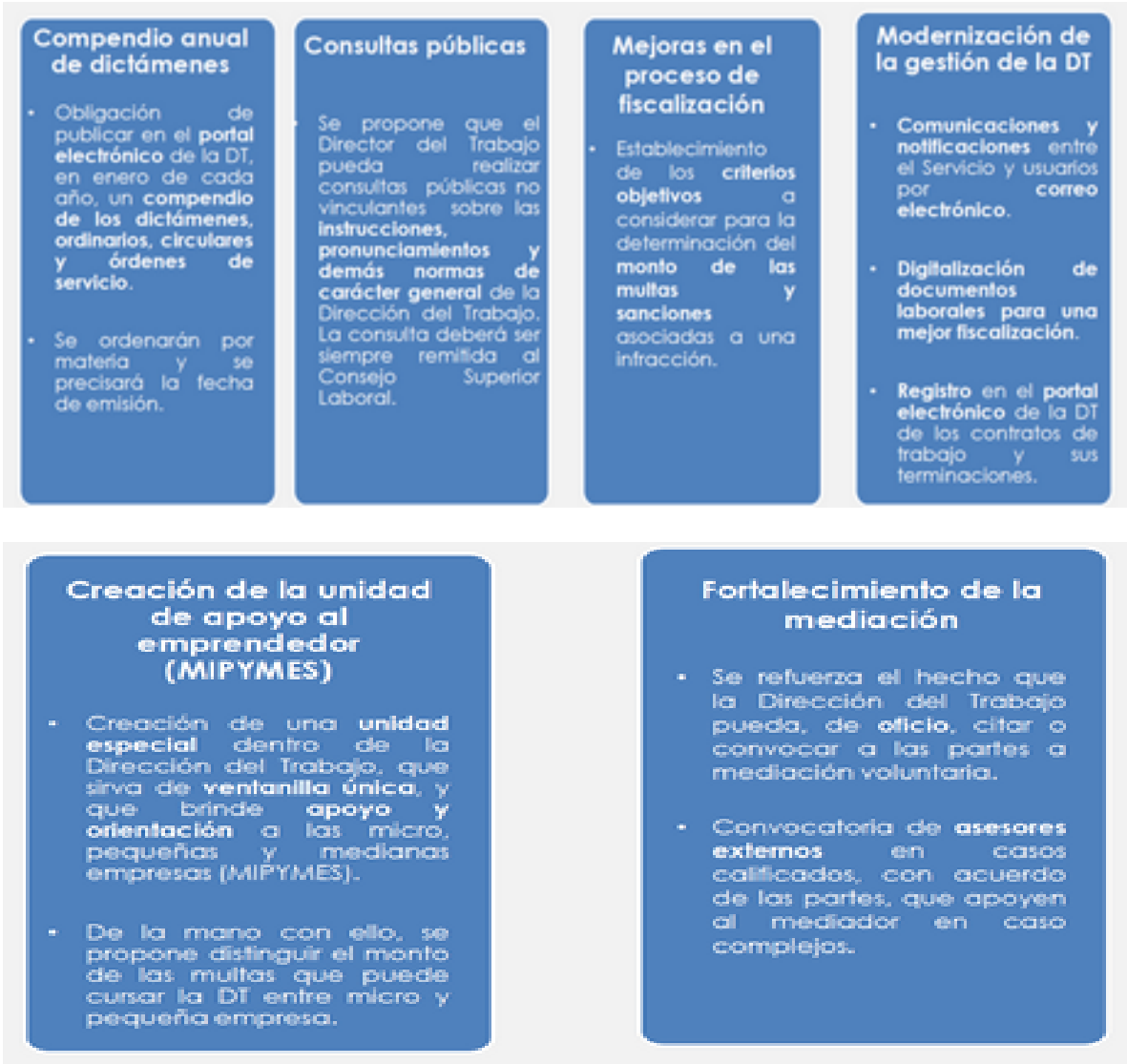
- Potenciar una Dirección del Trabajo más cercana, que otorgue **certeza jurídica** a todos los actores sociales, con un alto estándar técnico legal.

- Reforzar la instancia de **mediación** para fomentar el diálogo social y la construcción de acuerdos.

- Fijar una **nueva planta** para la DT, la cual permita afrontar de mejor manera la modernización del Servicio que se propone.

FISCALIZACIÓN MODERNA QUE PROTEJA DE MEJOR MANERA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

**PROPUESTAS EN ESPECÍFICO
MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



FORTALECIMIENTO DE LAS NORMAS DE INGRESO A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y A SU PLANTA

PROPUESTAS EN ESPECÍFICO MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Fijación de una nueva planta

- Se habilita al Presidente de la República para fijar una nueva planta a través de un decreto con fuerza de ley. El número, escalafón y demás condiciones de ingreso quedan expresamente definidos en la ley.
- Se determina la forma de ingreso a la planta y contrata, señalando las condiciones y requisitos de ingreso, así como también el sistema de promoción.
- Se incorpora la concursabilidad para el ingreso al servicio y para asumir cargos de jefatura.

Incorporación de nuevas asignaciones

- **Asignación de Turno:** asociada a sistema de turnos en horarios no habituales fijados por el Director del Trabajo.

- **Asignación de Responsabilidad:** aplicable a funcionarios que ejerzan funciones directivas de jefatura de departamentos o de niveles de jefaturas equivalentes y en tanto desempeñen efectivamente dichas funciones.

- **Asignación Especial de calidad de servicio:** reemplaza la asignación de estímulo y desempeño. Tendrá derecho a percibirla el personal de planta y a contrata, en la medida que haya prestado servicios sin solución de continuidad durante, a lo menos, seis meses del año objeto de la evaluación.

A continuación, la Comisión recibió a la **Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo, APU, cuyo Presidente Nacional, Víctor Verdugo**, expuso textualmente lo siguiente:

“Nosotros pertenecemos a Asociación Nacional de Funcionarios Profesionales de la Dirección del Trabajo.- APU -, y en esta labor, representamos no solamente a nuestros socios, que ascienden aproximadamente al 25% de los funcionarios del Servicio, los cuales mayoritariamente se encuentran en los escalafones técnicos, profesionales y directivos de la DT, toda vez, que la afiliación entre ambas Asociaciones de funcionarios aquí presente, alcanza aproximadamente al 90% del total de sus funcionarios de la DT, razón por la cual representamos el sentir y voluntad de prácticamente la totalidad de los trabajadores del Servicio, lo que nos ha hecho avocarnos, luchar y trabajar --- estos últimos 8 años--- en la obtención de un nuevo cuerpo normativo destinado hacer frente a los dos mayores problemas que se encuentran pendientes en la Dirección del Trabajo y que requieren de manera urgente una solución, nos referimos a la necesidad de MODERNIZAR a la DT, ya que estamos como Servicio operando con un estatuto normativo de fines del año 1960, DFL 2/1967, sin posibilidad de utilizar algunas herramientas tecnológicas que facilitarían el cumplimiento de muchas de nuestras funciones y/o labores, como ocurre con la imposibilidad de concretar notificaciones por medios electrónicos en materia de fiscalización y conciliación entre otras, las cuales hoy solamente se pueden concretar a través de la notificación personal o por carta certificada, con el consiguiente costo en recursos financiero, trabajo funcionario y de tiempo.

En este sentido, consideramos que las normas contenidas en el proyecto en discusión van en la dirección correcta y lograrán Modernizar a la DT. y con ello podremos SATISFACER de mejor manera a los usuarios, cómo AUMENTAR la COBERTURA y CALIDAD en la entrega de los servicios, y Facilitar y Simplificar los Trámites a los usuarios.

Por otra parte, el otro de los problemas que se busca resolver a través de este proyecto se refiere a la precariedad de las normas que regula el estatuto de personas de los funcionarios de la DT., para lo cual se requiere contar con una nueva ley de planta para sus

funcionarios, en este sentido ambas temáticas son parte de un mismo problema, y se encuentran entrelazadas, razón por la cual este proyecto contiene una normativa nueva que viene a dar respuesta a los mayores problemas que exhibe el Servicio en esta materia, y que es parte, en conjunto, de la MODERNIZACIÓN que se plantea a través de las normas del proyecto.

Hoy estamos ante ustedes, en un camino que no ha sido fácil ni menos corto, en donde hemos desplegado todo nuestro esfuerzo y trabajo con el fin de conseguir el objetivo de ver aprobado este proyecto, el cual compartimos plenamente, y nos gustaría ustedes pudieran entregarle su apoyo.

Cómo se recordaran algunos de ustedes, hace más de 3 años atrás, estuvimos exponiendo --- un proyecto de ley similar a este, en la Comisión del Trabajo del Senado, que buscaba hacerse cargo de estos mismos problemas y cumplir con el mismo objetivo de obtener la Modernizar la DT., ello ocurrió en septiembre de 2017, las necesidades hoy son las mismas y siguen sin resolverse, pero a diferencia de lo que ocurrió en esa oportunidad, en que no obtuvimos mayores avances del proyecto, el cual sigue sin movimiento, hoy esperamos producto que existe consenso y acuerdo en abordar y solucionar estos temas, lo que ha sido manifestado y ratificado por los dos últimos gobiernos, y del cual han dado testimonio los dos proyectos de ley presentados sobre la materia, los cuales son muy similares, particularmente desde el punto presupuestaria, razón por la cual les solicitamos y requerimos de ustedes el apoyo para obtener la aprobación del presente proyecto.

Ahora bien, el camino que hemos tenido que recorrer no ha estado exento de problemas y dificultades, y ello, tanto desde el punto de vista procesal como de fondo, por cuanto una vez que el primer proyecto no prospero – básicamente porque fue presentado al finalizar el gobierno anterior- quedando sin movimiento, logramos trabajar y convencer al Ministro del trabajo de la época, del actual gobierno, de la necesidad de legislar sobre la materia, sin embargo, nos llevamos una mala sorpresa por el hecho que el proyecto original presentado en la Comisión del Trabajo de la cámara de diputados, contenía una serie de normas e instituciones incorporadas unilateralmente por el ejecutivo, las cuales rechazamos a partir del primer día de conocerlas, lo que provocó que la primera intervención que realizáramos ante el Congreso, respecto del proyecto, estuviera destinada a expresar nuestra posición de NO COMPARTIR LA IDEA DE LEGISLAR, - lo que hicimos presente claramente, conjuntamente de las razones de ello, todo lo cual tuvo su origen, en que en ese momento el proyecto contenía – cosa que fue corregida - una serie de normas atentatoria a los derechos de los trabajadores y de los funcionarios del Servicio, entre ellas permitía Mediadores externos al servicio, consagraba ajustes a las normas de los servicios mínimos que no compartimos, incorporaba un consejo consultivo, como normas que obstaculizaban y dificultaban la fiscalización, etc. etc.

No obstante ello, y lo difícil que fue ese momento, aquellas posiciones que parecían irreconciliables se fueron suavizando, y lo que pareció irremontable se pudo remontar, y ello se logró gracias a las

innumerables reuniones de trabajo que sostuvimos, después de presentado el actual proyecto en julio de 2019 por el gobierno, con el Sr. Subsecretario del Trabajo, -a quien agradecemos- y lo que provocó que nuestras posiciones fueran consideradas y atendidas con una serie de ajustes, cambios e indicaciones al proyecto, - lo que hizo cambiar nuestra posición- como asimismo queremos agradecer las intervenciones y apoyos, manifestado prácticamente de manera unánime en la cámara de Diputados al proyecto, como asimismo a los Honorables de la Comisión del Trabajo del Senado, los cuales introdujeron, junto al gobierno un par de indicaciones y ajustes los cuales hoy nos hacen contar con un proyecto el cual apoyamos 100%, y el cual esperamos sea aprobado a la brevedad, ojala en lo que resta del mes de enero.

Junto con agradecer su tiempo, solicitamos a cada uno de ustedes su apoyo para aprobar este proyecto.”.

Enseguida, la Comisión recibió a la **Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile, ANFUNTCH, cuyo Presidente, señor Raúl Campusano**, efectuó la siguiente presentación:

“NUESTRA OPINION Y COMENTARIOS

QUIÉNES SOMOS

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA DT 1.450 SOCIOS/AS, CON AMPLIA MAYORÍA EN TODOS LOS ESCALAFONES DEL SERVICIO (75% DE LOS 1.950 SINDICALIZADOS Y 65% DEL TOTAL DE 2250)

QUE HA ACOMPAÑADO A LA DT EN CASI TODA SU EXISTENCIA (81 DE SUS 95 AÑOS), AMBAS INSTITUCIONES PRECURSORAS. (1967, 1993, 2004, HOY...)

COLABORAMOS DE MANERA SUSTANCIAL CON LA MISION INSTITUCIONAL DE REGULAR EL MUNDO DEL TRABAJO, HACER EFECTIVOS LOS DERECHOS LABORALES Y CON ELLO EL DIÁLOGO, LA JUSTICIA Y LA PAZ SOCIAL (110 oficinas en el país; al año 1.700.000 usuarios/as presenciales; 125.000 Fiscalizaciones; 170.000 Conciliaciones Individuales; 500.000 atenciones por Plataformas Telefónicas; 8.500.000 Visitas Página Web; todos en aumento y cada vez más exigentes. \$72.000 Millones de Presupuesto Anual, \$56.000 Millones en el Subtítulo 21).

SINDICALISMO HISTÓRICO. SOLIDARIDAD, UNIDAD Y CAPACIDAD DE REPRESENTAR Y CONFRONTAR TANTO COMO DE DIÁLOGO, PROPUESTA Y CONSTRUCCIÓN COMÚN.

SEGUIMIENTO TENAZ DEL PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO EN TORNO A LAS IDEAS MATRICES DE ESTE PROYECTO

Sabiendo que requiere el impulso esencial del gobierno de turno, y definición parlamentaria a través de largo e indeterminado proceso, con múltiples etapas (anteproyecto; proyecto; tramitación y aprobación; vigencia diferida, efectos transitorios y en régimen);

- Antecedentes que se remontan al año 2013, incluyendo otro proyecto de ley ingresado en el año 2017 (Boletín 11.430-13).
- Siempre bregando por hacer efectiva la participación funcionaria, desde una perspectiva altamente técnica en ambos ámbitos del proyecto (por ejemplo, con el “documento semáforo”, que fue un aporte para el debate parlamentario en la H. Cámara de Diputados).

SU DOBLE CONTENIDO NOS IMPACTA EN FORMA SUSTANCIAL

I.-FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LA DT.

QUE FAVORECEN SU AUTENTICA MODERNIZACION PARA CUMPLIR MAS EFICIENTEMENTE SU MISION SOCIAL EN FAVOR DE SUS MILLONES DE USUARIOS/AS, ESPECIALMENTE LOS7AS TRABAJADORES DEÉNDIENTES DEL PAÍS (MAS AUN PARA SUPERAR LAS PRPFUNDAS LIMITACIONES QUE SE HAN EXPUESTO EN MEDIO DE LA CRISIS SANITARIA Y SOCIAL).

II.- MEJOR REGULACION DE LA CARRERA FUNCIONARIA.

RECOGIENDO UNA PARTE RELEVANTE DE NUEVAS PROPUESTAS Y ANHELOS FRENTE A LA CRISIS GENERAL DEL EMPLEO PÚBLICO.

I.- FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LA DT



Habilitación para crear, mantener y acceder a bases de datos con información electrónica del ámbito laboral y de seguridad social.



Encargo y autorización a la DT para crear y mantener el Registro de inicio y término de contrataciones



Validación jurídica general de las actuaciones y comunicaciones electrónicas del Servicio



Se incorpora al contrato de trabajo la posibilidad de colocar dirección electrónica y domicilio del trabajador y el empleador, facilitando la comunicación formal entre las partes y también el Servicio.



Incorporar la posibilidad de pagar remuneraciones mediante transferencia electrónica.

El detalle de estas y observaciones y estudio punto a punto de todo el proyecto se encuentra contenido en la MINUTA ANFUNTCH-COMPLETA enviada en Comunicado 14.08.23

II.- MEJOR REGULACION DE LA CARRERA
FUNCIONARIA...



Control de la discrecionalidad administrativa con procedimientos concursales regulados para una carrera funcionara en torno al mérito;



ingreso normado a una PLANTA con un 70 - 30% de Planta vs. Contrata, más la anualidad de los concursos de promoción con el llenado de todas las vacantes, lo que asegura la carrera funcionaria.



Proceso de encasillamiento masivo a la nueva planta para más de 1700 funcionarios, con procedimientos concursales para promoción de los más postergados.



Nombramiento tecnificado de jefaturas superiores (primer nivel con nombramiento especial y segundo nivel con ADP) e intermedias (tercer y cuarto nivel jerárquico)



Incentivos remuneracionales alineados a gestión; con ajuste de asignaciones de desempeño, responsabilidad y disponibilidad.



Modesto y justo aumento remuneracional para todos los funcionarios a partir del 1 de enero del año siguiente a que se apruebe la Ley.

El detalle de estas y observaciones y estudio punto a punto de todo el proyecto se encuentra contenido en la MINUTA ANFUNTCH COMPLETA, de 14.08.19

Varios aspectos más debatibles fueron eliminados del proyecto, principalmente vía indicaciones del Gobierno. Lo avanzado y aprobado ha logrado amplio o unánime respaldo.



Exesos de regulación garantista de la Función Fiscalizadora del Servicio



Omisión de la estructura de escalafones y grados de inicio/termino de las plantas



Consejo Consultivo con demasiado perfil y regulación



Externalización de la Mediación



Omisión del mecanismo de protección de encasillamiento en grado intermedio al eliminar dobles cargos con más de 7 o 14 años de antigüedad.



Nuevo sistema de nombramiento del Director/a del Trabajo.



Propuestas de modificación de Servicios Mínimos en ejercicio del derecho a huelga.



Revalidación del DL 3.551 que supone exclusiva confianza al personal fiscalizador

Informe Financiero del Proyecto
CON INFORMES FINANCIEROS.

EL MAYOR GASTO O COSTO TOTAL DEL PROYECTO ES DE M\$5.000 (MILLONES DE PESOS), CON UNA ESCALA

PROGRESIVA DE 3 AÑOS HASTA ALCANZAR EL GASTO EN RÉGIMEN.

CASI EL TOTAL CON CARGO AL SUBTÍTULO 21, GASTOS EN PERSONAL, QUE ES DE M\$57.000 ANUALES PARA UNOS 2.300 FUNCIONARIOS/AS, LO QUE IMPLICA UN AUMENTO DE UN 8% EN RÉGIMEN, O UN 7% DEL TOTAL DEL PRESUPUESTO DEL SERVICIO, QUE ES DE M\$.70.000.

FINANCIADO EL PRIMER AÑO CON CARGO AL PRESUPUESTO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL O AL TESORO PÚBLICO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS SI FALTARE.

CONCLUSIONES

1.- PROYECTO DE LARGA DECANTACIÓN TÉCNICA Y SIGNIFICATIVO APOORTE Y CONTENIDO REGULATORIO, EN SUS DOS ÁMBITOS, DESARROLLADO Y PREPARADO A TRAVÉS DE VARIOS GOBIERNOS, Y CON RELEVANTE SEGUIMIENTO Y PARTICIPACIÓN GREMIAL.

2.- LO QUE EXPLICA QUE, SUPERANDO NATURALES RECELOS O CUIDADOS POR EL PREVISIBLE IMPACTO REGULATORIO, SUSCITE AMPLIOS Y TRANSVERSALES APOYOS. COMO YA OCURRIÓ EN PRIMER TRÁMITE EN LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS QUE, LUEGO DE LOS INFORMES FAVORABLES DE SUS COMISIONES DE TRABAJO Y HACIENDA, CULMINÓ CON UNA APROBACIÓN UNÁNIME A LA GENERALIDAD DE SUS DISPOSICIONES; LO QUE ESPERAMOS SE REPLIQUE EN ESTE H. SENADO LUEGO DEL ACUERDO TAMBIÉN UNÁNIME DE –CON ALGUNAS PUNTUALES SUPRESIONES Y ENMIENDAS- INFORMAR FAVORABLEMENTE SU APROBACIÓN POR PARTE DE SU COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE ANHELAMOS PUEDA COMPLETARSE CON EL PRONTO PRONUNCIAMIENTO TAMBIÉN DE ESTA COMISIÓN DE HACIENDA.”.

El **Honorable Senador señor Guillier** explicó que ha seguido la tramitación del proyecto de ley a petición del presidente de la asociación de funcionarios de Antofagasta y la única materia pendiente son las condiciones de los lugares en que trabajan los funcionarios, especialmente en la situación actual. Respecto del resto se ha alcanzado un gran acuerdo, afirmó.

El **Honorable Senador señor Coloma** destacó lo gratificante de encontrar una iniciativa con tan amplio acuerdo y valoró que se haya hecho un esfuerzo por tener un diseño distinto para los encasillamientos y la forma de disponer la planta en los decretos con fuerza de ley respectivos.

El **Honorable Senador señor Montes** señaló que en materia de estatuto funcionario no hay duda que se debe aprobar. Tampoco muestra problemas en las materias propias de hacienda. Pero

manifestó preocupación por lo relativo al nombramiento del Jefe Superior del Servicio y también por el Consejo Consultivo.

Expresó que una debilidad de la actual Constitución es la poca valoración de la función del trabajo, que no es meramente un factor de la producción.

El **señor Subsecretario** explicó que ambas materias se eliminaron durante la tramitación del proyecto de ley, incluyendo la norma sobre remoción del Director. El nombramiento del Director se mantiene por la Alta Dirección Pública. Respecto de lo expuesto por el Senador Guillier, indicó que un arquitecto se encuentra resolviendo lo relativo a las dependencias de la ciudad de Antofagasta.

El **Honorable Senador señor Guillier** destacó el valor de que el proyecto se haya hecho con los trabajadores, por lo que felicitó la apertura del señor Subsecretario y de los dirigentes gremiales.

El **Honorable Senador señor García** expresó su felicitación a las autoridades del Ministerio y a los presidentes de las dos asociaciones presentes.

- - -

A continuación, se describen o reproducen, según el caso, en el orden del articulado del proyecto, las citadas disposiciones de competencia de vuestra Comisión:

Artículo 1

Introduce modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

Número 9

Agrega en el artículo 379 -relativo a facultades del mediador- el siguiente inciso segundo:

“En casos calificados y con acuerdo de las partes, el mediador podrá ser asesorado por un experto a costo del Servicio, para lo cual deberá ser autorizado por el Director Nacional del Trabajo. La designación de dicho asesor será de consuno por las partes, de entre aquellos que se encuentren previamente registrados en una nómina que llevará la Dirección del Trabajo. A falta de acuerdo, será el Director del Trabajo quien lo designará. De todo lo anterior se dejará constancia en el informe respectivo. El asesor colaborará con el mediador, quien será siempre el responsable del proceso.”.

Número 14

Modifica el artículo 506 -referido a infracciones sin una sanción específica- de la siguiente manera:

a) Reemplaza el inciso segundo por el siguiente:

“Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.”.

b) Incorpora el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos, tercero, cuarto, quinto y sexto a ser cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

“Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.”.

c) Reemplaza en el penúltimo inciso la expresión “incisos tercero y cuarto” por “incisos cuarto y quinto”.

Artículo 2

Establece normas relativas al ingreso a la Dirección del Trabajo.

El ingreso a los cargos de las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del Trabajo se efectuará mediante concursos internos en los cuales sólo podrán participar los funcionarios a contrata de dicho Servicio asimilados a la planta respectiva que, cumpliendo los requisitos correspondientes al cargo, además:

1. Hayan sido designados, previo concurso público, a contrata asimilada a la planta respectiva.

2. Posean una antigüedad en la contrata de, a lo menos, 3 años continuos e inmediatamente anteriores a la fecha de convocatoria del concurso.

3. Se encuentren designados en un cargo asimilado al mismo grado de la planta al cargo de la vacante convocada o superior en la misma planta al cargo de la vacante convocada.

4. Se encuentren calificados en lista N°1, de Distinción, o lista N°2, Buena, durante, a lo menos, los dos años previos al concurso.

5. No estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

También podrán participar de los concursos a que se refiere el inciso anterior, los funcionarios titulares de un cargo de una planta distinta a la vacante convocada, siempre que cumplan los requisitos del cargo, y además:

1. Se encuentren calificados en lista N°1, de Distinción, o lista N°2, Buena, durante, a lo menos, los cuatro años previos al concurso, y

2. No estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

El ingreso a los cargos de las plantas de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares se efectuará en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones o ascensos.

El ingreso a los cargos de la planta de profesionales se efectuará en cualquiera de sus tres últimos grados, salvo que existan vacantes de grados superiores a éstos que no hubieren podido proveerse mediante promociones.

Anualmente, respecto de todas las vacantes existentes en las respectivas plantas el Director del Trabajo publicará las bases del concurso en el sitio web institucional dentro de los dos días siguientes a la resolución que llame a concurso. Entre el vencimiento del plazo antes señalado y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días. Lo anterior, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar.

En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, se declarará desierto el concurso interno y se llamará a concurso público.

Artículo 3

Su tenor es el siguiente:

“Artículo 3.- Los procesos de selección para proveer cargos a contrata de la Dirección del Trabajo, que se realicen mediante concurso público, se convocarán a través de los sitios web institucionales o de otros medios de difusión, donde se dará información

suficiente relativa a la postulación, incluyendo, entre otras materias, las funciones del cargo, requisitos para su desempeño, nivel de remuneraciones y el plazo para efectuar la postulación. Adicionalmente, se publicarán avisos de la convocatoria del proceso de selección antes indicado en diarios de circulación nacional, los que deberán hacer referencia a los correspondientes sitios web para conocer las condiciones de postulación y requisitos solicitados. Se deberá velar por alcanzar la proporción máxima de un 30 por ciento de empleos a contrata y de un 70 por ciento de planta en la dotación de la Dirección del Trabajo.

El llamado a concurso público se dispondrá mediante una resolución del Director del Trabajo y deberá contener, a lo menos, lo señalado en el inciso anterior. Dicha resolución deberá difundirse a través de todo tipo de medios, dentro de los dos días siguientes a su dictación. Entre el vencimiento del plazo fijado anteriormente y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días hábiles.

En aquellos casos en que los procesos de selección para proveer cargos a contrata asimilados a las plantas de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del Trabajo se realicen mediante concurso público, éstos deberán convocarse para el último grado asimilado a la planta respectiva. En el caso de los concursos para contrataciones asimilados a la planta de profesionales podrán realizarse en cualquier grado de dicha planta.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica de los mecanismos de ingreso a la contrata y de la operación de los concursos de promoción. Asimismo, establecerá las instancias de carácter consultivo e informativo para los funcionarios y sus asociaciones sobre estas materias y sus modificaciones.”.

Artículo 4

Establece el siguiente Sistema de Turnos en la Dirección del Trabajo:

El Director del Trabajo dispondrá, mediante resolución, un sistema de turnos entre el personal, consistente en el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de funcionamiento de la Dirección del Trabajo, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos, cuando la atención de los usuarios y la fiscalización lo haga necesario, de manera estable y previsible, respetando la continuidad y el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales.

Se entenderá por horario habitual de funcionamiento de la Dirección del Trabajo, el que va desde las 08:00 a las 18:00 horas, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos y festivos.

El personal que desempeñe estos turnos tendrá derecho a percibir una asignación de turno, cuyo valor será equivalente al 25 por ciento del valor de las horas diurnas trabajadas en un horario distinto al de funcionamiento habitual del Servicio, y del 50 por ciento del valor de las horas trabajadas en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos.

Para estos efectos, el valor de la hora diaria ordinaria de trabajo se calculará dividiendo por 190 el sueldo base y las demás asignaciones que la ley considera para determinar el valor de las horas extraordinarias.

La asignación de turno se pagará mensualmente, será imponible, tributable y no constituirá base de cálculo de ninguna otra remuneración. Esta asignación se pagará a los funcionarios que efectivamente cumplan el turno. La asignación de turno será compatible con el pago de horas extraordinarias.

Para la dictación y modificación de la resolución a que se refiere el inciso primero, se deberán considerar mecanismos de consulta e información a los funcionarios y sus asociaciones.

Artículo 5

Regula concursos para desempeñar temporalmente funciones directivas que indica y establece una Asignación de Responsabilidad en la Dirección del Trabajo, del siguiente modo:

Hasta 187 funcionarios titulares de planta de la Dirección del Trabajo podrán desempeñar temporalmente funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes, las que serán asignadas, en cada caso, por el Director Nacional, por concurso, de conformidad a este artículo.

La designación de las funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes que señala el inciso primero, se realizará conforme a las reglas siguientes:

a) En los concursos para designar estas funciones, podrán participar los funcionarios de planta que se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834.

b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá al Director Nacional los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 21 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y

sistematizado de la ley N° 18.834, y sus integrantes deberán pertenecer a la planta directiva. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.

c) La permanencia en estas funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el Director Nacional podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

d) Los funcionarios permanecerán en estas funciones mientras se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción.

e) Los funcionarios a quienes se les designen dichas funciones, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcurrir o reasumir su cargo de origen. El funcionario que sea nombrado temporalmente en dicha función de jefatura mantendrá su cargo en la planta y no procederá suplencia a su respecto.

f) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834.

Establécese una asignación de responsabilidad para los funcionarios que ejerzan funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes que hayan sido seleccionados de acuerdo a los incisos anteriores y en tanto desempeñen efectivamente dichas funciones.

También tendrán derecho a la asignación regulada en este artículo, los funcionarios pertenecientes a las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos y Administrativos, o que se encuentren asimiladas a ellas, que ejerzan funciones de Jefatura de unidad dependientes de oficinas de niveles operativos, asignadas expresamente por resolución del Director del Trabajo, en tanto cumplan dicha función, con un máximo de hasta 117 funcionarios del Servicio. Tratándose de técnicos y administrativos sólo podrán acceder a dicha asignación aquellas o aquellos que tengan asignado un cargo de hasta el grado 17° de la escala de remuneraciones.

La asignación de responsabilidad será pagada mensualmente, tendrá vigencia anual, será imponible y tributable, y se calculará sobre la cantidad que resulte de la suma del sueldo base del grado respectivo, más la asignación de fiscalización establecida en el artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N° 18.717.

Los cargos afectos a esta asignación y los montos correspondientes, los que no podrán exceder del 22,4 por ciento del monto de la base de cálculo que se señala en el inciso anterior, serán determinados anualmente por el Director del Trabajo, previa visación de la Dirección de Presupuestos, mediante resolución afecta al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República. Dicho monto será definido para los funcionarios señalados en el inciso primero según funciones, grados de la escala de remuneraciones del funcionario y nivel de complejidad de las unidades, y para los funcionarios señalados en el inciso cuarto según el nivel de complejidad de las unidades.

La asignación de responsabilidad regulada en el presente artículo será incompatible con la asignación de funciones críticas establecida en el artículo septuagésimo tercero de la ley N° 19.882 y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, establecerá el número máximo de funcionarios que podrá percibir la asignación conforme a lo dispuesto en el inciso cuarto de este artículo y las demás normas necesarias para su otorgamiento.

Durante el período en que los funcionarios perciban la asignación a que se refiere este artículo, tendrán la calidad de jefe directo para todos los efectos legales, en especial, para los previstos en el Párrafo 4°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Mediante un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se establecerán los criterios para definir los niveles de complejidad de las unidades, clasificándolas entre aquellas que tienen alta, media alta, media y baja complejidad. El Director del Trabajo mediante una resolución deberá establecer el nivel de complejidad que corresponda a las unidades afectas a la asignación de este artículo, según los criterios establecidos en el antedicho reglamento, los que deberán ser objetivos, transversales y transparentes en relación a la función desempeñada.

Artículo 6

Establece una Asignación Especial de Calidad de Servicio en la Dirección del Trabajo para el personal de planta y a contrata de la Dirección del Trabajo, siempre que hayan prestado servicios sin solución de continuidad en la institución durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación.

La asignación especial de calidad de servicio contendrá los siguientes componentes:

1. Un componente base, y

2. Un componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio.

La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. No obstante, el personal que deje de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados. La asignación será tributable e imponible. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

La asignación de este artículo, no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

El Director del Trabajo no tendrá derecho a la asignación de este artículo. Los Directivos del segundo nivel jerárquico sólo tendrán derecho al componente base de la asignación.

Artículo 7

Dispone que el monto de la asignación especial de calidad de servicio a que se refiere el artículo anterior se determinará aplicando los porcentajes que se señalan en los artículos 8 y 9 sobre la suma de los siguientes estipendios: sueldo base del grado respectivo más la asignación de fiscalización establecida en el artículo 6 del decreto ley N° 3.551, de 1980, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N° 18.717.

Artículo 8

Establece que el componente base a que se refiere el numeral 1 del artículo 6 será del 12 por ciento, a contar del primer día del cuarto mes siguiente a la publicación de la presente ley, sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 7.

Artículo 9

Su contenido es el que sigue:

“Artículo 9.- El componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del artículo

6 se concederá en relación con la ejecución del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se calculará según el tramo de cumplimiento del programa señalado en el inciso anterior del año precedente, según se establece en la tabla siguiente:

Tramos de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios	El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio corresponderá a la cantidad que resulte de aplicar el % que se indica, sobre la suma de las remuneraciones señaladas en el artículo 7.	
	Desde	Hasta
Igual o superior a un 71% e inferior a 81%	1% ¹	1,7% ¹
Igual o superior a un 81% e igual o inferior a 90%	1,8% ¹	2,4% ²
Superior a 90%	2,5% ²	4,5%

En caso de que el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios sea inferior al 71 por ciento, no se tendrá derecho al componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del inciso segundo del artículo 6.

En el mes de diciembre del año anterior al cumplimiento del programa a que se refiere el inciso primero, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”, visado por la Dirección de Presupuestos, se fijará el porcentaje máximo correspondiente al componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio, según la tabla señalada en el inciso segundo.”.

Artículo 10

Es del siguiente tenor:

“Artículo 10.- Para efectos de otorgar el componente de la asignación asociado a la evaluación de la calidad de servicio se aplicarán las siguientes reglas:

- 1. El Director del Trabajo, antes del 15 de octubre de cada año, propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión Social un programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de

los usuarios respecto de la calidad de servicio. Las ponderaciones aplicables serán las siguientes: 50 por ciento para los indicadores de calidad de servicio del programa de mejoramiento y 50 por ciento para el instrumento de medición de la percepción de los usuarios.

2. Los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda aprobarán el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de los usuarios respecto de la calidad de servicio, como asimismo sus instrumentos de control y evaluación, todo lo cual deberá ser aprobado anualmente mediante decreto expedido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”, por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y además suscrito por el Ministro de Hacienda. Para tales efectos, previamente, el Subsecretario del Trabajo propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión Social, el grupo objetivo respecto del cual se aplicará el instrumento de medición antes señalado, el tamaño de la muestra que será utilizada, la que deberá tener un carácter aleatorio y representativo, y cualquier otra norma necesaria para la evaluación.

3. La evaluación de percepción de los usuarios será efectuada por una empresa externa seleccionada y contratada por la Subsecretaría del Trabajo a través de los procedimientos descritos en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. La aplicación de dichos procedimientos será de responsabilidad de la Subsecretaría del Trabajo.

4. La evaluación del cumplimiento de las metas será efectuada por la Subsecretaría del Trabajo, pudiendo contratar evaluadores externos a esa Subsecretaría.

La contratación de dichos evaluadores se efectuará por la Subsecretaría del Trabajo a través del procedimiento dispuesto en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, y será de su cargo.

Para verificar la información proporcionada por la Dirección del Trabajo se podrán realizar auditorías selectivas a las bases de datos, procesos de trabajos y procedimientos, a través de los evaluadores externos que serán contratados por la Subsecretaría del Trabajo, del modo antes señalado. Dicha Subsecretaría sólo podrá realizar observaciones técnicas al informe de evaluación de cumplimiento de metas realizado por un evaluador externo.

5. Un decreto expedido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”, por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señalará el nivel de cumplimiento para el pago del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio que se hubiere alcanzado anualmente.

6. Los resultados de la evaluación serán publicados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo,

serán incluidos en la cuenta pública institucional y en el Balance de Gestión Institucional.

7. Un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que además deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá los procedimientos destinados a la definición de los objetivos o metas con sus correspondientes indicadores y ponderadores; los mecanismos necesarios para la implementación de la modalidad que se utilizará para el cumplimiento de las metas, las cuales podrán ser institucionales, colectivas, según áreas territoriales y/o funcionales, u otras que se definan; los mecanismos de consulta e información a los funcionarios y a las asociaciones de la Dirección del Trabajo; las normas transitorias para su aplicación y pago; los mecanismos de control, evaluación y verificación del cumplimiento de las metas que se hayan fijado con sus correspondientes indicadores y ponderadores; la forma de determinar los porcentajes a pagar anualmente; el calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas anuales; los procedimientos de reclamación; las causas, procedimientos de revisión y redefinición de metas; y toda otra norma necesaria para la adecuada aplicación del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio. Además, podrá fijar los contenidos mínimos para la elaboración del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.”.

Artículo 11

Deroga los artículos 1° a 7° de la ley N° 19.994. Dicha ley es la que crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo, del año 2004.

Artículo 12

Otorga al jefe superior de servicio de la Dirección del Trabajo, la asignación de dirección superior establecida en el artículo 1° de la ley N° 19.863, fijando el porcentaje de esa asignación en el 50 por ciento de las remuneraciones a que se refiere ese artículo. A dicha asignación le será aplicable lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes de esa disposición.

Artículo 13

Es del siguiente tenor:

“Artículo 13.- A partir del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la presente ley, lo dispuesto en la letra d) del artículo 87 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, respecto de la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta regidos por dicha ley con la designación en

cargos a contrata en el mismo servicio, no será aplicable en la Dirección del Trabajo. Lo anterior no regirá respecto de los funcionarios que ejerzan funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes, de conformidad a lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 5. Además, tampoco se aplicará respecto de la renovación de los contratos que gozaron de compatibilidad al 30 de junio del año anterior a la publicación de la ley. Tratándose de cargos de jefaturas no regirá respecto de la renovación de las contrataciones que gozaron de compatibilidad al 31 de diciembre del año anterior a la publicación de la ley. En todo caso, para quienes no cumplan labores de jefatura, su renovación sólo podrá continuarse hasta la fecha en que sean encasillados conforme al numeral 4, del inciso primero, del artículo cuarto transitorio de la presente ley.”.

Artículo 15

Crea la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cuya función será gestionar de manera especializada las necesidades y requerimientos de la micro, pequeña y mediana empresa con el objeto de promover y facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. Para efectos de lo señalado en este artículo, se considerará la clasificación de empresas establecida en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero

Dispone que la ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo

Establece que el registro a que se refiere el inciso segundo del artículo 379 del Código del Trabajo incorporado por el numeral 9, del artículo 1, deberá ser implementado dentro del plazo de 120 días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

Artículo tercero

Faculta al Presidente de la República para que establezca, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de esta ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscritos además por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, las normas necesarias para regular las siguientes materias:

1. Fijar las plantas de personal de la Dirección del Trabajo y dictar todas las normas necesarias para la adecuada estructuración y operación de ellas. En especial, podrá determinar los grados de la escala a que se refiere el artículo 5° del decreto ley N° 3.551, de 1981, que se asignen a dichas plantas; los requisitos específicos para el ingreso y promoción a dichos cargos; sus denominaciones y los niveles jerárquicos, para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el Título VI, de la ley N° 19.882 y en el artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En el ejercicio de esta facultad podrá crear, suprimir y transformar cargos. Además, podrá determinar las normas transitorias para la aplicación de las remuneraciones, incluidas las variables.

2. En la planta de personal que se fije en conformidad con este artículo, se incluirán un total de 1.600 cargos y los grados superiores e iniciales de las plantas que se fijen y el número de cargos totales para cada una de ellas, serán los siguientes:

Planta de Directivos: grados 1° y 9°, 41 cargos.

cargos. Planta de Profesionales: grados 5° y 15°, 263

cargos. Planta de Fiscalizadores: grados 9° y 16°, 906

Planta de Técnicos: grados 14° y 18°, 156 cargos.

cargos. Planta de Administrativos: grados 16° y 21°, 210

Planta de Auxiliares: grados 19° y 22°, 24 cargos”.

3. Establecer las fechas de entrada en vigencia de las plantas que fije y de los encasillamientos que practique.

4. Establecer el número de cargos que se proveerán de conformidad a las normas de encasillamiento. También señalará los cargos que se proveerán de acuerdo al artículo quinto transitorio, estableciendo la gradualidad en que podrán comenzar a proveerse.

5. Además, podrá establecer normas de encasillamiento complementarias.

6. El encasillamiento del personal a que se refiere este artículo quedará sujeto a las siguientes condiciones:

a) No podrá tener como consecuencia ni podrá ser considerado como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

b) No podrá significar pérdida del empleo, disminución de remuneraciones respecto del personal titular de un cargo de planta que sea encasillado, ni modificación de los derechos previsionales.

c) Respecto del personal que en el momento del encasillamiento sea titular de un cargo de planta, cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria. Dicha planilla se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa. Además, a la planilla suplementaria se le aplicará el reajuste general antes indicado.

d) Los cambios de grado que se produjeran por efecto del encasillamiento en el cual participen funcionarios de planta y a contrata no serán considerados promoción, y los funcionarios conservarán, en consecuencia, el número de bienios que estuvieran percibiendo. Asimismo, mantendrán el tiempo de permanencia en el grado para tal efecto.

e) Los requisitos que se establezcan en el ejercicio de la facultad a que se refiere este artículo no serán exigibles respecto de los funcionarios titulares y a contrata para efectos del encasillamiento dispuesto en los artículos cuarto, quinto y sexto transitorios de la presente ley. Asimismo, a los funcionarios a contrata en servicio a la fecha de vigencia del o de los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere este artículo, y a aquellos cuyos contratos se prorroguen en las mismas condiciones, no les serán exigibles los requisitos que se establezcan en los decretos con fuerza de ley correspondientes.

Artículo cuarto

Dispone que el encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo quedará sujeto a las condiciones que se establezcan en el o los decretos con fuerza de ley de las nuevas plantas a que se refiere el artículo anterior y en esta ley, debiéndose considerar a lo menos lo siguiente:

1. Los funcionarios titulares de cargos de las plantas de Directivos de Carrera, de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares serán encasillados en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento y en la misma planta, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, éstos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

2. Los cargos de directivos correspondientes a jefes de subdepartamentos grados 6° al 9° y jefaturas grado 9°, serán encasillados en cargos de directivos de carrera de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento. Después de efectuado el proceso

de encasillamiento y cuando queden vacantes por cualquier causa, se transformarán, por el sólo ministerio de la ley, en cargos de profesionales del mismo grado que tenían en la planta de directivos. Dicha transformación se formalizará mediante resolución del Director del Trabajo, visada por la Dirección de Presupuestos.

3. No obstante lo dispuesto en el numeral 1 del presente artículo, aquellas o aquellos funcionarios titulares de las Plantas de Directivos, de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares que ejercen un cargo compatible en la contrata de grado superior al de planta al 30 de junio de 2018, y que cuenten con una antigüedad entre 7 y 14 años, ambos inclusive, a dicha fecha en ese grado a contrata, se encasillarán en el grado inmediatamente superior a aquel de que son titulares, y de ser esa antigüedad mayor a 14 años, se encasillarán en los dos grados inmediatamente superiores a aquel de que son titulares. Con todo, no podrán encasillarse en un cargo de grado superior al que ejercen en la contrata.

4. Una vez practicado lo dispuesto en los numerales anteriores, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares, se proveerán gradualmente previo concurso interno de antecedentes, en el que podrán participar los funcionarios titulares de la respectiva planta que se encuentren ubicados en el grado inmediatamente inferior al de la vacante convocada, quienes además no deberán estar afectos a las inhabilidades señaladas en el artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto coordinado, refundido y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. El o los referidos concursos se regirán por las normas que defina el o los decretos con fuerza de ley señalados en el artículo anterior, considerando, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos deberán considerar los siguientes factores: antigüedad en el grado, antigüedad en el estamento, antigüedad en el Servicio y promedio de las dos últimas calificaciones. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 50 por ciento, 15 por ciento, 20 por ciento y 15 por ciento, respectivamente.

Para los efectos del presente concurso la antigüedad se considerará de modo continuo o discontinuo. Respecto de los funcionarios que sean encasillados en uno o más grados superiores de acuerdo al numeral anterior, se considerará la antigüedad en el nuevo grado que se origine por dicho encasillamiento.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en el grado. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate decidirá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, se aplicarán en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

5. Una vez practicado lo dispuesto en el numeral anterior, y según lo defina el o los decreto con fuerza de ley señalados en el artículo anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán previo concurso interno de oposición de antecedentes, de acuerdo a las reglas siguientes:

a) Podrán participar, en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Administrativos, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Auxiliares que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo anteriores al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando funciones administrativas al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

b) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Técnicos, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Administrativos entre los grados 16° a 19°, que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo anteriores al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando funciones técnicas al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

c) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Fiscalizadores los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Técnicos que se encuentren entre los grados 14° y 17° y quienes sean titulares de un cargo en la planta de Administrativos en los grados 16° y 17°, que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando alguna de las siguientes funciones: de fiscalización, de atención de usuarias o usuarios, de mediación, de conciliación o de relaciones laborales, al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

d) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Profesionales, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Fiscalizadores, que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando funciones profesionales, al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Cumplir los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

El o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, que regulen los concursos a que se refiere este numeral 5, considerarán, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos, las que deberán considerar los siguientes factores: antigüedad en el servicio, antigüedad en el estamento, antigüedad en el grado y promedio de las dos últimas calificaciones. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 50 por ciento, 20 por ciento, 15 por ciento y 15 por ciento, respectivamente. Para los efectos del presente concurso la antigüedad se considerará de modo continuo.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en la Dirección del Trabajo. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en el escalafón respectivo, luego en el grado, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate resolverá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, se aplicarán, en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Los funcionarios titulares de un cargo de planta que participen en los concursos internos que regula este artículo, podrán ser nombrados, como máximo, hasta un grado superior a aquel en que fueron encasillados conforme a lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo.

Artículo quinto

Prescribe lo siguiente:

“Artículo quinto.- Una vez practicado el mecanismo señalado en el artículo anterior, y según lo defina el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se proveerán previo concurso interno de oposición de antecedentes, en conformidad a las reglas siguientes:

1. Podrán participar en el concurso los funcionarios a contrata asimilados a la respectiva planta; que se encuentren calificados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena, durante, a lo menos, los tres años previos al concurso de encasillamiento; que al 31 de diciembre de 2018 tengan al menos una antigüedad de tres años en la Dirección del Trabajo; y, que cumplan con los requisitos respectivos del cargo.

2. Los funcionarios señalados en el numeral anterior, podrán postular a un cargo vacante que corresponda a la misma planta y grado al cual se encuentren asimilados a la fecha del respectivo concurso.

3. Respecto de aquellos funcionarios a contrata, que a la fecha del concurso se encuentren ejerciendo funciones de jefaturas equivalentes a un segundo o a un tercer nivel jerárquico, sólo podrán postular a un cargo vacante de la planta y grado al que estaban asimilados, antes de ejercer las funciones de jefatura. Sin perjuicio de lo anterior, a las o los funcionarios que ejercen funciones de tercer nivel jerárquico se les aplicará, cuando corresponda, lo dispuesto en el numeral 3 del artículo cuarto transitorio de la presente ley.

4. El o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, que regulen los concursos de este artículo, considerarán, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos, las que deberán considerar los siguientes factores: antigüedad en la Dirección del Trabajo, antigüedad en el estamento al cual se encuentren asimilados y promedio de las dos últimas calificaciones. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 50 por ciento, 30 por ciento y 20 por ciento, respectivamente.

Para los efectos de estos concursos, la antigüedad se considerará de modo continuo y discontinuo.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate el resultado de la última calificación obtenida por el funcionario. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo, posteriormente en el grado, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate resolverá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo tercero transitorio, se aplicarán en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.”.

Artículo sexto

Su texto es el siguiente:

“Artículo sexto.- Una vez practicado el mecanismo señalado en el artículo anterior y según lo defina el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se proveerán previo concurso interno de antecedentes, de acuerdo a las reglas siguientes:

1. Podrán participar en el concurso, los funcionarios que hayan ingresado a la planta de la Dirección del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, siempre que hayan ingresado en el mismo grado al cual se encontraban asimilados en la contrata. En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones:

a) Encontrarse nombrado en la misma planta y en el grado inmediatamente inferior al de la vacante a proveerse, y

b) No estar afectos a las inhabilidades señaladas en el artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

2. El o los decretos con fuerza de ley del artículo tercero transitorio, que regulen los concursos a que se refiere este artículo, considerarán, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos, las que deberán considerar los siguientes factores: promedio de notas de las dos últimas calificaciones, antigüedad en el grado, antigüedad en el estamento y antigüedad en la Dirección del Trabajo. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 15 por ciento, 50 por ciento, 15 por ciento y 20 por ciento, respectivamente.

Para efectos de este literal, se considerará la antigüedad que el funcionario tenía en el estamento y grado al cual se encontraban asimilados en la contrata, tanto continua como discontinua.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en el grado. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo y, finalmente, en la Administración Pública. De persistir el empate resolverá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo tercero transitorio se aplicarán, en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley

N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.”.

Artículo séptimo

Prescribe lo siguiente:

“Artículo séptimo.- Lo dispuesto en los artículos 2 y 3 de la presente ley entrará en vigencia en la fecha que indique el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio.

Para efectos de los concursos de ingreso a la planta a que se refiere el artículo 2, los funcionarios a contrata que a la fecha de su publicación se desempeñen en el Servicio podrán participar en los referidos concursos, una vez transcurridos dos años desde su publicación, debiendo cumplir con los demás requisitos del cargo al que postulan, como asimismo, los establecidos en los numerales 2, 3, 4 y 5 del artículo 2. A dichos funcionarios no les será exigible lo dispuesto en el numeral 1 del inciso primero del referido artículo.”.

Artículo octavo

Es del siguiente tenor:

“Artículo octavo.- Una vez finalizado el proceso de encasillamiento dispuesto en el artículo sexto transitorio y dentro de los tres años siguientes a él, cuando el Director del Trabajo resuelva adoptar el procedimiento especial de multiconcursabilidad, éste se regirá por las siguientes reglas:

1. En el llamado deberán especificarse los cargos de las vacantes directas que originan el concurso y los cargos del grado inmediatamente inferior a éstos, cuyos titulares se encuentren habilitados para postular.

2. Podrán participar los funcionarios de la Dirección del Trabajo de planta, que pertenezcan al mismo estamento de la vacante convocada y que se encuentren nombrados hasta en un grado inferior de ella.

3. La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.

4. En caso de que producto de esta provisión de cargos se generen vacantes indirectas en las plantas mencionadas, aquellas se proveerán por la o el funcionario del Servicio nombrado en el grado inmediatamente inferior al de la vacante generada, que se encuentre habilitado para postular a él y cumpla con los requisitos para ocupar el

empleo de que se trate, de ser posible en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

La Subsecretaría del Trabajo y la Dirección de Presupuestos realizarán un estudio de evaluación de la aplicación del procedimiento especial de multiconcursabilidad dispuesto en este artículo, antes de haber terminado el tercer año de su aplicación.”.

Artículo noveno

Es del siguiente tenor:

“Artículo noveno.- Las derogaciones de los artículos 1° al 6° de la ley N° 19.994 comenzarán a regir a contar del primer día del cuarto mes siguiente a la fecha de publicación de la presente ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos siguientes.

La derogación del artículo 7° de la ley N° 19.994 comenzará a regir el primer día del cuarto mes desde la publicación de la presente ley. Los concursos de promoción que se encuentren realizando a tal fecha se sujetarán a las normas aplicables al tiempo de su convocatoria.

La asignación especial de calidad de servicio establecida en el artículo 6 de esta ley comenzará a regir el primer día del cuarto mes contado desde su publicación, y quedará sujeta a las siguientes reglas especiales para los períodos que se indican:

1. En el primer año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio ascenderá al 1,5 por ciento de la suma de las remuneraciones a que se refiere el artículo 7 de esta ley, el cual se pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75 por ciento de las metas fijadas para el año de publicación de la ley según la normativa para la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994. Asimismo, la evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas se realizará conforme a la citada ley.

La primera cuota a pagar del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio dentro del primer año de vigencia a que se refiere este numeral, se devengará desde la entrada en vigencia de la asignación especial de calidad de servicio establecida en la presente ley, y hasta completar el trimestre respectivo.

A su vez, en el evento que a la fecha en que comience a regir la derogación de la asignación de estímulo y desempeño del artículo 1° de la ley N° 19.994, existan valores acumulados de la cuota del respectivo trimestre, aquéllos se pagarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de dicha normativa.

2. En el segundo año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio ascenderá al 2 por ciento de la suma de las remuneraciones a que se refiere el artículo 7, el cual se

pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75 por ciento de las metas fijadas para el año siguiente a la publicación de esta ley según la normativa para la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994. Asimismo, la evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas se realizará conforme a la citada ley.

3. A contar del tercer año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se pagará según el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios del año precedente. Para dicho año se aplicará la siguiente tabla:

Tramos de cumplimiento del programa de mejoramiento de la cantidad de los servicios prestados a los usuarios	El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio corresponderá a la cantidad que resulte de aplicar el % que se indica, sobre la suma de las remuneraciones señaladas en el artículo 7.
Igual o superior a un 71% e inferior a 81%	1%
Igual o superior a un 81% e igual o inferior a 90%	1,8%
Superior a 90%	2,5%

En caso que el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, sea inferior al 71 por ciento, no se tendrá derecho al componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del artículo 6.

4. A contar del cuarto año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se pagará conforme a la tabla del artículo 9.

5. A contar del primer día del cuarto mes siguiente a la publicación de la presente ley, el componente base de la asignación del artículo 6, ascenderá a un 12 por ciento de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 7.”.

Artículo décimo

Dispone que para efectos de determinar la proporción de la dotación a que se refiere el artículo 3, se considerará la dotación efectiva del servicio al 31 de diciembre de 2019.

Artículo duodécimo

Establece que lo dispuesto en los artículos 4 y 5 entrará en vigencia a contar del tercer año de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Artículo décimo tercero

Prescribe que la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa a que se refiere el artículo 15 deberá crearse en el plazo de ciento veinte días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

Artículo décimo sexto

Establece que el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos del Sector Público.

En votación todos los artículos de competencia de la Comisión, fueron aprobados por la unanimidad de sus miembros, Honorables Senadores señores Coloma, García, Guillier, Lagos y Pizarro.

FINANCIAMIENTO

- El informe financiero **N° 137**, elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, de 1 de agosto de 2019, señala lo siguiente:

“I. Antecedentes

El presente proyecto de ley modifica diversos cuerpos legales para modernizar la gestión de la Dirección del Trabajo, entre otras materias. En particular, los principales elementos abordados por las modificaciones son:

a) Se establece que la designación del Director del Trabajo es efectuada por el Presidente de la República con acuerdo del Senado.

b) Se crea el Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo, el cual asesorará al Director en la elaboración de dictámenes, circulares u otros pronunciamientos.

c) Se permiten las comunicaciones y notificaciones entre el servicio y sus usuarios a través de correo electrónico, y se impulsa el registro virtual de los nuevos contratos.

d) Se incorpora la facultad del Director del Trabajo para convocar a mediadores externos que colaboren en el proceso de resolución de controversias.

e) Se fortalecen las garantías procesales para las partes durante el ejercicio de las facultades fiscalizadoras del servicio.

f) Se fortalece el rol del servicio en actuar como ministro de fe en materias sindicales.

g) Se establece que el fuero de constitución se iniciará desde la solicitud reservada del ministro de fe ante la Inspección del Trabajo.

h) Se clarifica la definición de servicios mínimos, y se regula su calificación en distintos contextos. Entre ellas, se crean paneles técnicos de expertos, bajo la supervigilancia del Director del Trabajo y con remuneración de cargo del empleador, para la calificación de servicios mínimos en caso de no haber acuerdo entre las partes y tratándose de una empresa que tenga 200 o más trabajadores.

i) Se establece un sistema de concursos internos para el ingreso de la dotación a contrata a la planta de Dirección del Trabajo, así como para el cambio de grados y estamentos del personal de planta.

j) Se le otorga la facultad al Director del Trabajo para establecer un sistema de turnos entre el personal.

k) Se establece una asignación de responsabilidad para la planta del Servicio.

l) Se establece una asignación Especial de Calidad de Servicio para el personal de planta y a contrata de la Dirección del Trabajo.

m) Se crea la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña, y Mediana empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal

El efecto fiscal del proyecto de ley está dado por las siguientes modificaciones:

a) Las diversas modificaciones que introducen un componente tecnológico a los procesos de la Dirección, tales como la comunicación electrónica entre el servicio y el usuario y el registro virtual de nuevos contratos, requieren de la contratación de 22 nuevos funcionarios, con un costo estimado en régimen de \$380.960 miles, de acuerdo al detalle presentado en la tabla 1.

Tabla 1: Funcionamiento DT
(miles de pesos de 2019)

	Año 1	Año 2 (régimen)
Gasto en personal	380.960	380.960
Adquisición de activos no financieros	15.221	0
Total	396.180	380.960

b) La creación de la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña, y Mediana empresa en la Dirección del Trabajo requerirá la contratación de 6 funcionarios, con un costo anual en régimen de **\$113.537 miles**. El detalle de este mayor gasto se presenta en la tabla 2.

Tabla 2: Unidad MiPYME DT
(miles de pesos de 2019)

	Año 1	Año 2 (régimen)
Gasto en personal	113.537	113.537
Adquisición de activos no financieros	26.600	0
Total	140.137	113.537

c) Los miembros del Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo percibirán una dieta de cargo fiscal de 5 UTM por sesión. De esta manera, el costo anual estimado para el funcionamiento de este Consejo corresponde a **\$44.770 miles** (tabla 3).

Tabla 3: Consejo Consultivo DT
(miles de pesos de 2019)

	Año 1 (régimen)
Gasto en personal	44.770
Expertos	23.396
Secretario	21.374

d) Adicionalmente, se incorpora la facultad del Director del Trabajo para convocar a mediadores externos durante el período de mediación. El costo estimado para la contratación de estos servicios corresponde a **\$9.921 miles anuales**.

e) La mayor responsabilidad que tendrá el personal de la Dirección del Trabajo en la constitución de sindicatos, renovación de su directiva sindical y elección de delegados sindicales, entre otras materias, requerirá la contratación de 10 nuevos funcionarios, con un costo anual estimado de **\$147.722 miles**.

f) Por otra parte, las modificaciones que establecen procesos de encasillamiento de la dotación de la Dirección del Trabajo, incluyendo la transformación de vacantes para cargos directivos al cargo profesional, aumentos de grado para el personal de planta, cambios de estamento en el mismo grado del personal de planta y traspaso a planta del personal a contrata, poseen un costo estimado de **\$2.003.837 miles anuales**.

g) La incorporación de una asignación especial por

calidad de servicio implica un mayor gasto fiscal de **\$2.036.465 miles** en régimen, de acuerdo al detalle presentado en la tabla 4.

**Tabla 4: Asignación especial por calidad de servicio
(miles de pesos de 2019)**

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4 (régimen)
Componente base	3.707.020	3.707.020	3.707.020	3.707.020
Componente variable	463.378	617.837	772.296	1.081.214
Total asignación	4.170.398	4.324.857	4.479.316	4.788.235
Derogación art. 1° a 7° Ley 19.994	-2.830.095	-2.830.095	-2.830.095	-2.830.095
Costos adicionales	53.612	59.790	65.969	78.326
Mayor gasto fiscal	1.393.915	1.554.552	1.715.190	2.036.465

h) La asignación de turno incorporada por las presentes modificaciones posee un costo fiscal estimado de **\$358.583 miles anuales**.

i) Por último, la asignación de responsabilidad incorporada para el personal de la Dirección del Trabajo irrogará un mayor gasto fiscal estimado de **\$198.678 miles anuales**.

De acuerdo con lo anterior, el proyecto de ley irrogará un mayor gasto fiscal de **\$5.294.472 miles anuales en régimen**. La desagregación de este mayor gasto se presenta en la tabla 5.

**Tabla 5: Efecto fiscal del proyecto de ley
(miles de pesos de 2019)**

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4 (régimen)
Funcionamiento DT	396.180	380.960	380.960	380.960
Unidad MIPYME	140.137	113.537	113.537	113.537
Consejo Consultivo	44.770	44.770	44.770	44.770
Mediadores Externos	9.921	9.921	9.921	9.921
Constitución de sindicatos	147.722	147.722	147.722	147.722
Encasillamiento de personal DT	2.003.837	2.003.837	2.003.837	2.003.837
Asignación Especial de Calidad de Servicio	1.393.915	1.554.552	1.715.190	2.036.465
Asignación de Turno	358.583	358.583	358.583	358.583
Asignación de Responsabilidad	198.678	198.678	198.678	198.678
Mayor gasto fiscal	4.693.743	4.812.560	4.973.197	5.294.472

El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo al presupuesto vigente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a los recursos de la partida presupuestaria Tesoro Público, de la ley de Presupuestos del Sector Público. Para los años posteriores, se financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos para el Sector Público.

III. Fuentes de información

- Subsecretaría del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”.

- Posteriormente, la Dirección de Presupuestos emitió el informe financiero complementario N° 36, de 10 de marzo de 2020, que se acompañó a indicaciones formuladas por el Ejecutivo. Su contenido literal es el siguiente:

“I. Antecedentes

El proyecto de ley modifica diversos cuerpos legales para modernizar la gestión de la Dirección del Trabajo.

Las principales materias abordadas por las presentes indicaciones son:

a. Se modifican los actores que pueden participar de la mediación en casos calificados.

b. Se modifican los principios a los que debe ajustarse el procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

c. Se modifican los criterios para la determinación del monto de las sanciones contenidas en el Código del Trabajo.

d. Se regula la facultad para desempeñar funciones directivas de ciertos funcionarios titulares de planta.

e. Se incluye a los funcionarios que ejerzan funciones directivas a las excepciones a los dispuesto en el artículo 13.

f. Se fija el total de cargos por planta, y grados superiores e iniciales, en la planta de la Dirección del Trabajo.

g. Se establece un procedimiento para encasillar a los funcionarios titulares de un cargo en la planta, que ejerzan sus funciones en la contrata.

II. Efecto de la indicación sobre el Presupuesto

Fiscal

En consideración a que:

a. Las indicaciones al Artículo 5° del proyecto de ley ya se encuentran estimadas en el IF N° 137 de 2019;

b. La fijación del número de cargos en la planta no altera el procedimiento de encasillamiento de la dotación de la Dirección del Trabajo, contenido en el artículo séptimo transitorio, por lo que las modificaciones al artículo sexto transitorio no implican un mayor gasto fiscal con respecto a lo estimado en el IF señalado anteriormente.

La presente indicación no irrogará un mayor gasto

fiscal.”.

- Luego, la Dirección de Presupuestos emitió un informe financiero complementario, **N° 163** de 29 de septiembre de 2020, que se acompañó a indicaciones formuladas por el Ejecutivo. Su contenido literal es el siguiente:

“I. Antecedentes

Mediante las presentes indicaciones, se modifica el proyecto de ley sobre Modernización de la Dirección del Trabajo, para suprimir materias relacionadas con servicios mínimos y equipos de emergencia contenidas originalmente en el Mensaje N° 140-367.

II. Efecto de las indicaciones sobre el Presupuesto Fiscal.

Las modificaciones propuestas, al suprimir materias que no implicaron gasto en las estimaciones originales presentadas en el Informe Financiero N°137 de 2019, **no irrogarán un mayor gasto fiscal.**

III. Fuentes de Información.

- Mensaje N°140-367. Proyecto de Ley Sobre Modernización de la Dirección del Trabajo.

- Informe Financiero N° 137. 1 de agosto de 2019.”.

- El informe financiero sustitutivo **N° 187**, de 25 de noviembre de 2020, que se acompañó a otras indicaciones formuladas por el Ejecutivo, es del siguiente tenor:

“I. Antecedentes

Mediante las presentes indicaciones, se modifica el proyecto de ley sobre Modernización de la Dirección del Trabajo, para suprimir materias relacionadas con servicios mínimos y equipos de emergencia contenidas originalmente en el Mensaje N° 140-367.

II. Efecto de las indicaciones sobre el Presupuesto Fiscal.

Las modificaciones propuestas, al suprimir materias que no implicaron gasto en las estimaciones originales presentadas en el Informe Financiero N°137 de 2019, **no irrogarán un mayor gasto fiscal.**

III. Fuentes de Información.

- Mensaje N°140-367. Proyecto de Ley Sobre Modernización de la Dirección del Trabajo.

- Informe Financiero N° 137. 1 de agosto de 2019.”.

Se deja constancia de los precedentes informes financieros, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17, inciso segundo, de la Ley Orgánica Constitucional del Congreso Nacional.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

En mérito del acuerdo precedentemente expuesto, vuestra Comisión de Hacienda tiene el honor de proponeros la aprobación de la iniciativa legal en trámite, en los mismos términos en que fue despachada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, cuyo texto es del siguiente tenor:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1. Agrégase a continuación del artículo 9°, el siguiente artículo 9° bis, nuevo:

“Artículo 9° bis.- En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, 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, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

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, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.”.

2. Agrégase en el numeral 2 del inciso primero del artículo 10, a continuación de la palabra “nacionalidad”, la siguiente frase: “, domicilio y dirección **de correo electrónico** de ambas partes, si la tuvieran”.

3. Agrégase en el inciso segundo del artículo 54, a continuación de la expresión “nombre”, pasando el punto aparte a ser una coma, la siguiente frase: “o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, sin que ello importe costo alguno para él.”.

4. Reemplázase en el artículo 152 bis L, el guarismo “478”, por “506”.

5. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 183-A, el guarismo “478” por el “506”.

6. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 292 la palabra “quinto” por “sexto”.

7. Agrégase en el Capítulo I, del Título VII, del Libro IV, el siguiente artículo 377 bis:

“Artículo 377 bis.- Concepto. Se entenderá por mediación laboral el sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial llamado mediador, sin poder decisorio, colabora con las partes, y les facilita la búsqueda, por sí mismas, de una solución al conflicto y sus efectos, mediante acuerdos.”.

8. Reemplázase el inciso primero del artículo 378 por el siguiente:

“Artículo 378.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, o bien cuando ésta de oficio cite o convoque a las partes a una mediación voluntaria, para los fines y el ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 29 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”.

9. Agrégase en el artículo 379 el siguiente inciso segundo:

“En casos calificados y con acuerdo de las partes, el mediador podrá ser asesorado por un experto a costo del Servicio, para lo cual deberá ser autorizado por el Director Nacional del Trabajo. La designación de dicho asesor será de consuno por las partes, de entre aquellos que se encuentren previamente registrados en una nómina que llevará la Dirección del Trabajo. A falta de acuerdo,

será el Director del Trabajo quien lo designará. De todo lo anterior se dejará constancia en el informe respectivo. El asesor colaborará con el mediador, quien será siempre el responsable del proceso.”.

10. Reemplázase en el inciso cuarto del artículo 406 la palabra “quinto” por “sexto”.

11. Sustitúyese en el numeral 7) del artículo 454 la frase “oficio o informe del perito” por la siguiente “oficio, informe del perito o el informe de la Dirección del Trabajo al que se refiere el inciso séptimo del artículo 3°”.

12. Agréganse los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto al artículo 505:

“El Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que en el ejercicio de sus facultades dicte para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas. **En todos aquellos casos en que la Dirección del Trabajo disponga de dicha consulta pública, deberá remitirla, además, al Consejo Superior Laboral.**

La Dirección del Trabajo establecerá y publicará el procedimiento para efectuar esta consulta, en el cual contemplará que las opiniones y propuestas sean de carácter público, formuladas a través de medios electrónicos, las que no tendrán carácter vinculante respecto de la autoridad.

Esta consulta pública se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública.”.

13. Incorpórase el siguiente artículo 505-A:

“Artículo 505-A.- Sin perjuicio de las normas especiales que se establecen en este Título y en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo deberá ajustarse, especialmente, a los principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad que rigen la actuación de los órganos de la Administración del Estado. **Lo anterior se hará** en conformidad a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, del 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y de la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

El procedimiento de fiscalización que emplee la Dirección del Trabajo se regirá por una resolución dictada por el Jefe Superior del Servicio, en la cual se contemplará una enunciación de los derechos y deberes de los intervinientes e interesados en él, conforme a las normas mencionadas en el inciso anterior.”.

14. Modifícase el artículo 506 de la siguiente manera:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

“Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.”.

b) Incorpórase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos, tercero, cuarto, quinto y sexto a ser cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

“Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.”.

c) Reemplázase en el penúltimo inciso la expresión “incisos tercero y cuarto” por “incisos cuarto y quinto”.

15. Incorpórase el siguiente artículo 506 quáter:

“Artículo 506 quáter.- Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506, la resolución indicada en el artículo 505-A incluirá una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, **la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador.**”.

16. Modifícase el artículo 507 de la siguiente forma:

a) Reemplázase en el numeral 3) de su inciso tercero, la expresión “inciso quinto” por “inciso sexto”.

b) Agréganse los siguientes incisos finales:

“En caso de que las situaciones descritas en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código hayan sido modificadas sustancialmente con posterioridad a la declaración de único empleador, y siempre que hayan transcurrido a lo menos dos años desde que quedó firme la sentencia que efectuó tal declaración, se podrá solicitar, ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, por aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación. Con todo, podrá efectuarse la solicitud antes de dicho plazo si ésta se basa en el hecho de que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no existe entre ellas un controlador común.

Promovida la solicitud, deberá notificarse a quien haya sido parte del juicio en el cual se realizó declaración de único empleador, siempre que mantenga relación laboral vigente con éste, y a las organizaciones sindicales existentes y vigentes en las empresas comprendidas en la declaración, quienes podrán oponerse a la solicitud y hacerse parte dentro del plazo de quince días. Presentada una o más oposiciones, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al vencimiento del plazo para oponerse y hacerse parte, y se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio. En caso de no presentarse oposición alguna, el juez resolverá con los antecedentes aportados por el solicitante. Si el tribunal acoge la solicitud, deberá señalar en su sentencia las medidas concretas dirigidas a materializar dicha situación.”.

17. Reemplázase el artículo 508 por el siguiente:

“Artículo 508.- Las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deberán efectuar mediante correo electrónico, sin perjuicio de lo señalado en el inciso siguiente. Para estos efectos, cada empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, deberá registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, el que se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificado en el portal electrónico de la mencionada Dirección. Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo.

Con todo, la Dirección del Trabajo podrá notificar a los usuarios:

a) Personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico; o

b) De una forma diversa, en cuanto así haya sido solicitado de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 516.

En cualquier caso, cuando la notificación sea realizada por carta certificada, ésta deberá ser dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento, cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate, o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección, y se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que se dejará constancia por escrito.”.

18. Modifícase el artículo 511 de la siguiente forma:

a) Intercálase en el inciso segundo, entre las expresiones “días” y “siguientes”, la palabra “hábiles”.

b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

“Todos los plazos de días establecidos en este Título son de días hábiles y se computarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880.”.

19. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 512 el guarismo “474” por “503”.

20. Agréganse los siguientes artículos 514, 515, 516, 517, 518 y 519, nuevos:

“Artículo 514.- La Dirección del Trabajo, para hacer efectivas sus competencias y facultades podrá acceder en forma electrónica a toda la documentación obligatoria laboral y de seguridad social de los empleadores y empresas que conste en su sitio electrónico.

La Dirección del Trabajo se deberá relacionar y comunicar legalmente, incluyendo las notificaciones, citaciones y comunicaciones, con los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general, mediante medios electrónicos y, en ese caso, todos los usuarios podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes, por los mismos medios electrónicos, cumpliendo las modalidades y procedimientos que establezca para tal efecto, mediante resolución.

La Dirección deberá disponer de un sistema electrónico para la tramitación y seguimiento de las denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas que tengan los usuarios respecto de trámites o procesos en curso, de los cuales sean parte.

Todas las actuaciones que se realicen en forma electrónica de conformidad a este artículo, producirán los mismos efectos legales que aquellas realizadas en forma presencial o documental.

Artículo 515.- Todo empleador deberá mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo **una dirección de correo electrónico**, la cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán

mantener obligatoriamente en el referido sitio. Incorporada dicha información en este registro electrónico laboral, los empleadores podrán centralizar tales documentos en un solo lugar, el que deberá ser informado previamente a la Dirección del Trabajo. El reglamento establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el mencionado registro.

La Dirección del Trabajo, previo requerimiento, deberá proporcionar a los tribunales de justicia la información contenida en el registro electrónico laboral.

Artículo 516.- No obstante lo señalado en los artículos 514 y 515, los empleadores, trabajadores, organizaciones, directores sindicales y usuarios en general que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo ella pronunciarse dentro del tercer día, según lo establezca la resolución a la que se refiere el inciso segundo del artículo 514. Las relaciones y comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud.

Asimismo, las comunicaciones podrán hacerse en la oficina de la Inspección del Trabajo, si el interesado se apersonare a recibirlas, dejándose constancia de ello en la plataforma electrónica o firmando en el expediente la debida recepción, según corresponda, consignándose la fecha y hora de la comunicación en ambos casos. Si el interesado requiriere copia del acto o resolución que se le comunica o notifica, se le dará, sin más trámite, en el mismo momento, en el formato que se tramite el procedimiento o en que pueda obtenerse del portal electrónico de la Dirección del Trabajo.

Artículo 517.- La Dirección del Trabajo podrá celebrar convenios con entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales para la obtención, tratamiento y mantención de datos **exclusivamente** vinculados con obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.

La Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2 de la referida ley.

La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de

terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 518.- Para el ejercicio de la labor fiscalizadora la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno.

Artículo 519.- La Dirección del Trabajo podrá hacerse parte o querellarse en los procesos a que diere lugar un hecho que revista caracteres de delito, en relación a los trámites que se desarrollen ante ella, o que se hubiere cometido en contra de alguno de sus funcionarios en el ejercicio de sus deberes.”.

Artículo 2.- Establécense las siguientes normas relativas al ingreso a la Dirección del Trabajo. El ingreso a los cargos de las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del Trabajo se efectuará mediante concursos internos en los cuales sólo podrán participar los funcionarios a contrata de dicho Servicio asimilados a la planta respectiva que, cumpliendo los requisitos correspondientes al cargo, además:

1. Hayan sido designados, previo concurso público, a contrata asimilada a la planta respectiva.

2. Posean una antigüedad en la contrata de, a lo menos, 3 años continuos e inmediatamente anteriores a la fecha de convocatoria del concurso.

3. Se encuentren designados en un cargo asimilado al mismo grado de la planta al cargo de la vacante convocada o superior en la misma planta al cargo de la vacante convocada.

4. Se encuentren calificados en lista N°1, de Distinción, o lista N°2, Buena, durante, a lo menos, los dos años previos al concurso.

5. No estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

También podrán participar de los concursos a que se refiere el inciso anterior, los funcionarios titulares de un cargo de una planta distinta a la vacante convocada, siempre que cumplan los requisitos del cargo, y además:

1. Se encuentren calificados en lista N°1, de Distinción, o lista N°2, Buena, durante, a lo menos, los cuatro años previos al concurso, y

2. No estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

El ingreso a los cargos de las plantas de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares se efectuará en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones o ascensos.

El ingreso a los cargos de la planta de profesionales se efectuará en cualquiera de sus tres últimos grados, salvo que existan vacantes de grados superiores a éstos que no hubieren podido proveerse mediante promociones.

Anualmente, respecto de todas las vacantes existentes en las respectivas plantas el Director del Trabajo publicará las bases del concurso en el sitio web institucional dentro de los dos días siguientes a la resolución que llame a concurso. Entre el vencimiento del plazo antes señalado y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días. Lo anterior, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar.

En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, se declarará desierto el concurso interno y se llamará a concurso público.

Artículo 3.- Los procesos de selección para proveer cargos a contrata de la Dirección del Trabajo, que se realicen mediante concurso público, se convocarán a través de los sitios web institucionales o de otros medios de difusión, donde se dará información suficiente relativa a la postulación, incluyendo, entre otras materias, las funciones del cargo, requisitos para su desempeño, nivel de remuneraciones y el plazo para efectuar la postulación. Adicionalmente, se publicarán avisos de la convocatoria del proceso de selección antes indicado en diarios de circulación nacional, los que deberán hacer referencia a los correspondientes sitios web para conocer las condiciones de postulación y requisitos solicitados. Se deberá velar por alcanzar la proporción máxima de un 30 por ciento de empleos a contrata y de un 70 por ciento de planta en la dotación de la Dirección del Trabajo.

El llamado a concurso público se dispondrá mediante una resolución del Director del Trabajo y deberá contener, a lo menos, lo señalado en el inciso anterior. Dicha resolución deberá difundirse a través de todo tipo de medios, dentro de los dos días siguientes a su dictación. Entre el vencimiento del plazo fijado anteriormente y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días hábiles.

En aquellos casos en que los procesos de selección para proveer cargos a contrata asimilados a las plantas de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del Trabajo se realicen mediante concurso público, éstos deberán convocarse para el último grado asimilado a la planta respectiva. En el caso de los concursos para contrata asimilados a la planta de profesionales podrán realizarse en cualquier grado de dicha planta.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica de los mecanismos de ingreso a la contrata y de la operación de los concursos de promoción. Asimismo, establecerá las instancias de carácter consultivo e informativo para los funcionarios y sus asociaciones sobre estas materias y sus modificaciones.

Artículo 4.- Establécese el siguiente Sistema de Turnos en la Dirección del Trabajo. El Director del Trabajo dispondrá, mediante resolución, un sistema de turnos entre el personal, consistente en el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de funcionamiento de la Dirección del Trabajo, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos, cuando la atención de los usuarios y la fiscalización lo haga necesario, de manera estable y previsible, respetando la continuidad y el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales.

Se entenderá por horario habitual de funcionamiento de la Dirección del Trabajo, el que va desde las 08:00 a las 18:00 horas, de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos y festivos.

El personal que desempeñe estos turnos tendrá derecho a percibir una asignación de turno, cuyo valor será equivalente al 25 por ciento del valor de las horas diurnas trabajadas en un horario distinto al de funcionamiento habitual del Servicio, y del 50 por ciento del valor de las horas trabajadas en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos.

Para estos efectos, el valor de la hora diaria ordinaria de trabajo se calculará dividiendo por 190 el sueldo base y las demás asignaciones que la ley considera para determinar el valor de las horas extraordinarias.

La asignación de turno se pagará mensualmente, será imponible, tributable y no constituirá base de cálculo de ninguna otra remuneración. Esta asignación se pagará a los funcionarios que

efectivamente cumplan el turno. La asignación de turno será compatible con el pago de horas extraordinarias.

Para la dictación y modificación de la resolución a que se refiere el inciso primero, se deberán considerar mecanismos de consulta e información a los funcionarios y sus asociaciones.

Artículo 5.- Regula concursos para desempeñar temporalmente funciones directivas que indica y establece una Asignación de Responsabilidad en la Dirección del Trabajo. Hasta 187 funcionarios titulares de planta de la Dirección del Trabajo podrán desempeñar temporalmente funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes, las que serán asignadas, en cada caso, por el Director Nacional, por concurso, de conformidad a este artículo.

La designación de las funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes que señala el inciso primero, se realizará conforme a las reglas siguientes:

a) En los concursos para designar estas funciones, podrán participar los funcionarios de planta que se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834.

b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá al Director Nacional los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 21 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, y sus integrantes deberán pertenecer a la planta directiva. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto.

c) La permanencia en estas funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el Director Nacional podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

d) Los funcionarios permanecerán en estas funciones mientras se encuentren calificados en lista N° 1, de distinción.

e) Los funcionarios a quienes se les designen dichas funciones, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcurrir o reasumir su cargo de origen. El funcionario que sea nombrado temporalmente en dicha función de jefatura mantendrá su cargo en la planta y no procederá suplencia a su respecto.

f) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834.

Establécese una asignación de responsabilidad para los funcionarios que ejerzan funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes que hayan sido seleccionados de acuerdo a los incisos anteriores y en tanto desempeñen efectivamente dichas funciones.

También tendrán derecho a la asignación regulada en este artículo, los funcionarios pertenecientes a las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos y Administrativos, o que se encuentren asimiladas a ellas, que ejerzan funciones de Jefatura de unidad dependientes de oficinas de niveles operativos, asignadas expresamente por resolución del Director del Trabajo, en tanto cumplan dicha función, con un máximo de hasta 117 funcionarios del Servicio. Tratándose de técnicos y administrativos sólo podrán acceder a dicha asignación aquellas o aquellos que tengan asignado un cargo de hasta el grado 17° de la escala de remuneraciones.

La asignación de responsabilidad será pagada mensualmente, tendrá vigencia anual, será imponible y tributable, y se calculará sobre la cantidad que resulte de la suma del sueldo base del grado respectivo, más la asignación de fiscalización establecida en el artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N°18.717.

Los cargos afectos a esta asignación y los montos correspondientes, los que no podrán exceder del 22,4 por ciento del monto de la base de cálculo que se señala en el inciso anterior, serán determinados anualmente por el Director del Trabajo, previa visación de la Dirección de Presupuestos, mediante resolución afecta al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República. Dicho monto será definido para los funcionarios señalados en el inciso primero según funciones, grados de la escala de remuneraciones del funcionario y nivel de complejidad de las unidades, y para los funcionarios señalados en el inciso cuarto según el nivel de complejidad de las unidades.

La asignación de responsabilidad regulada en el presente artículo será incompatible con la asignación de funciones críticas establecida en el artículo septuagésimo tercero de la ley N° 19.882 y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, establecerá el número máximo de funcionarios que podrá percibir la asignación conforme a lo dispuesto en el inciso cuarto de este artículo y las demás normas necesarias para su otorgamiento.

Durante el período en que los funcionarios perciban la asignación a que se refiere este artículo, tendrán la calidad de jefe directo para todos los efectos legales, en especial, para los previstos en el Párrafo 4°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Mediante un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se establecerán los criterios para definir los niveles de complejidad de las unidades, clasificándolas entre aquellas que tienen alta, media alta, media y baja complejidad. El Director del Trabajo mediante una resolución deberá establecer el nivel de complejidad que corresponda a las unidades afectas a la asignación de este artículo, según los criterios establecidos en el antedicho reglamento, los que deberán ser objetivos, transversales y transparentes en relación a la función desempeñada.

Artículo 6.- Establécese una Asignación Especial de Calidad de Servicio en la Dirección del Trabajo. Establécese una asignación especial de calidad de servicio para el personal de planta y a contrata de la Dirección del Trabajo, siempre que hayan prestado servicios sin solución de continuidad en la institución durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación.

La asignación especial de calidad de servicio contendrá los siguientes componentes:

1. Un componente base, y
2. Un componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio.

La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación. No obstante, el personal que deje de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados. La asignación será tributable e imponible. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

La asignación de este artículo, no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

El Director del Trabajo no tendrá derecho a la asignación de este artículo. Los Directivos del segundo nivel jerárquico sólo tendrán derecho al componente base de la asignación.

Artículo 7.- El monto de la asignación especial de calidad de servicio a que se refiere el artículo anterior se determinará aplicando los porcentajes que se señalan en los artículos 8 y 9 sobre la suma de los siguientes estipendios: sueldo base del grado respectivo más la asignación de fiscalización establecida en el artículo 6 del decreto ley N° 3.551, de 1980, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N° 18.717.

Artículo 8.- El componente base a que se refiere el numeral 1 del artículo 6 será del 12 por ciento, a contar del **primer día del cuarto mes** siguiente a la publicación de la presente ley, sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 7.

Artículo 9.- El componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del artículo 6 se concederá en relación con la ejecución del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se calculará según el tramo de cumplimiento del programa señalado en el inciso anterior del año precedente, según se establece en la tabla siguiente:

Tramos de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios	El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio corresponderá a la cantidad que resulte de aplicar el % que se indica, sobre la suma de las remuneraciones señaladas en el artículo 7.	
	Desde	Hasta
Igual o superior a un 71% e inferior a 81%	1% ¹	1,7% ¹
Igual o superior a un 81% e igual o inferior a 90%	1,8% ¹	2,4% ²
Superior a 90%	2,5% ²	4,5%

En caso de que el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios sea inferior al 71 por ciento, no se tendrá derecho al componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del inciso segundo del artículo 6.

En el mes de diciembre del año anterior al cumplimiento del programa a que se refiere el inciso primero, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”, visado por la Dirección de Presupuestos, se fijará el porcentaje máximo correspondiente al componente asociado a la

evaluación de la calidad de servicio, según la tabla señalada en el inciso segundo.

Artículo 10.- Para efectos de otorgar el componente de la asignación asociado a la evaluación de la calidad de servicio se aplicarán las siguientes reglas:

1. El Director del Trabajo, antes del 15 de octubre de cada año, propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión Social un programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de los usuarios respecto de la calidad de servicio. Las ponderaciones aplicables serán las siguientes: 50 por ciento para los indicadores de calidad de servicio del programa de mejoramiento y 50 por ciento para el instrumento de medición de la percepción de los usuarios.

2. Los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda aprobarán el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de los usuarios respecto de la calidad de servicio, como asimismo sus instrumentos de control y evaluación, todo lo cual deberá ser aprobado anualmente mediante decreto expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y además suscrito por el Ministro de Hacienda. Para tales efectos, previamente, el Subsecretario del Trabajo propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión Social, el grupo objetivo respecto del cual se aplicará el instrumento de medición antes señalado, el tamaño de la muestra que será utilizada, la que deberá tener un carácter aleatorio y representativo, y cualquier otra norma necesaria para la evaluación.

3. La evaluación de percepción de los usuarios será efectuada por una empresa externa seleccionada y contratada por la Subsecretaría del Trabajo a través de los procedimientos descritos en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios. La aplicación de dichos procedimientos será de responsabilidad de la Subsecretaría del Trabajo.

4. La evaluación del cumplimiento de las metas será efectuada por la Subsecretaría del Trabajo, pudiendo contratar evaluadores externos a esa Subsecretaría.

La contratación de dichos evaluadores se efectuará por la Subsecretaría del Trabajo a través del procedimiento dispuesto en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, y será de su cargo.

Para verificar la información proporcionada por la Dirección del Trabajo se podrán realizar auditorías selectivas a las bases de datos, procesos de trabajos y procedimientos, a través de los evaluadores externos que serán contratados por la Subsecretaría del Trabajo, del modo

antes señalado. Dicha Subsecretaría sólo podrá realizar observaciones técnicas al informe de evaluación de cumplimiento de metas realizado por un evaluador externo.

5. Un decreto expedido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”, por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señalará el nivel de cumplimiento para el pago del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio que se hubiere alcanzado anualmente.

6. Los resultados de la evaluación serán publicados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, serán incluidos en la cuenta pública institucional y en el Balance de Gestión Institucional.

7. Un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que además deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá los procedimientos destinados a la definición de los objetivos o metas con sus correspondientes indicadores y ponderadores; los mecanismos necesarios para la implementación de la modalidad que se utilizará para el cumplimiento de las metas, las cuales podrán ser institucionales, colectivas, según áreas territoriales y/o funcionales, u otras que se definan; los mecanismos de consulta e información a los funcionarios y a las asociaciones de la Dirección del Trabajo; las normas transitorias para su aplicación y pago; los mecanismos de control, evaluación y verificación del cumplimiento de las metas que se hayan fijado con sus correspondientes indicadores y ponderadores; la forma de determinar los porcentajes a pagar anualmente; el calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas anuales; los procedimientos de reclamación; las causas, procedimientos de revisión y redefinición de metas; y toda otra norma necesaria para la adecuada aplicación del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio. Además, podrá fijar los contenidos mínimos para la elaboración del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

Artículo 11.- Deróganse los artículos 1° a 7° de la ley N° 19.994.

Artículo 12.- Otórgase al jefe superior de servicio de la Dirección del Trabajo, la asignación de dirección superior establecida en el artículo 1° de la ley N° 19.863, fijando el porcentaje de esa asignación en el 50 por ciento de las remuneraciones a que se refiere ese artículo. A dicha asignación le será aplicable lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes de esa disposición.

Artículo 13.- A partir del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la presente ley, lo dispuesto en la letra d) del artículo 87 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, respecto de la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta regidos por dicha ley con la designación en cargos a contrata en el mismo servicio, no será aplicable en la Dirección del Trabajo. Lo anterior no regirá respecto de los funcionarios que ejerzan

funciones directivas de jefatura de departamento o de niveles de jefaturas equivalentes, de conformidad a lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 5. Además, tampoco se aplicará respecto de la renovación de los contratos que gozaron de compatibilidad al 30 de junio del año anterior a la publicación de la ley. Tratándose de cargos de jefaturas no regirá respecto de la renovación de las contrataciones que gozaron de compatibilidad al 31 de diciembre del año anterior a la publicación de la ley. En todo caso, para quienes no cumplan labores de jefatura, su renovación sólo podrá continuarse hasta la fecha en que sean encasillados conforme al **numeral 4, del inciso primero, del artículo cuarto** transitorio de la presente ley.

Artículo 14.- Agrégase en el artículo 5° del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, el siguiente inciso final:

“El Director del Trabajo, en el ejercicio de las funciones establecidas en los literales b) y c) del inciso precedente, publicará en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, en el mes de enero de cada año, un compendio de los dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes del servicio emitidos durante el respectivo período, los cuales deberán ser ordenados por materia y precisar, a lo menos, el número y fecha del documento, como también un breve resumen de su contenido.”.

Artículo 15.- Créase la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cuya función será gestionar de manera especializada las necesidades y requerimientos de la micro, pequeña y mediana empresa con el objeto de promover y facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. Para efectos de lo señalado en este artículo, se considerará la clasificación de empresas establecida en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo segundo.- El registro a que se refiere el inciso segundo del artículo 379 del Código del Trabajo incorporado por el numeral 9, del artículo 1, deberá ser implementado dentro del plazo de 120 días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

Artículo tercero.- Facúltase al Presidente de la República para que establezca, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de esta ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscritos además por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, las normas necesarias para regular las siguientes materias:

1. Fijar las plantas de personal de la Dirección del Trabajo y dictar todas las normas necesarias para la adecuada estructuración y operación de ellas. En especial, podrá determinar los grados de la escala a que se refiere el artículo 5° del decreto ley N° 3.551, de 1981, que se asignen a dichas plantas; los requisitos específicos para el ingreso y promoción a dichos cargos; sus denominaciones y los niveles jerárquicos, para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el Título VI, de la ley N° 19.882 y en el artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En el ejercicio de esta facultad podrá crear, suprimir y transformar cargos. Además, podrá determinar las normas transitorias para la aplicación de las remuneraciones, incluidas las variables.

2. En la planta de personal que se fije en conformidad con este artículo, se incluirán un total de 1.600 cargos y los grados superiores e iniciales de las plantas que se fijen y el número de cargos totales para cada una de ellas, serán los siguientes:

Planta de Directivos: grados 1° y 9°, 41 cargos.

Planta de Profesionales: grados 5° y 15°, 263 cargos.

Planta de Fiscalizadores: grados 9° y 16°, 906 cargos.

Planta de Técnicos: grados 14° y 18°, 156 cargos.

Planta de Administrativos: grados 16° y 21°, 210 cargos.

Planta de Auxiliares: grados 19° y 22°, 24 cargos”.

3. Establecer las fechas de entrada en vigencia de las plantas que fije y de los encasillamientos que practique.

4. Establecer el número de cargos que se proveerán de conformidad a las normas de encasillamiento. También señalará los cargos que se proveerán de acuerdo al artículo quinto transitorio, estableciendo la gradualidad en que podrán comenzar a proveerse.

5. Además, podrá establecer normas de encasillamiento complementarias.

6. El encasillamiento del personal a que se refiere este artículo quedará sujeto a las siguientes condiciones:

a) No podrá tener como consecuencia ni podrá ser considerado como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral.

b) No podrá significar pérdida del empleo, disminución de remuneraciones respecto del personal titular de un cargo de planta que sea encasillado, ni modificación de los derechos previsionales.

c) Respecto del personal que en el momento del encasillamiento sea titular de un cargo de planta, cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria. Dicha planilla se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa. Además, a la planilla suplementaria se le aplicará el reajuste general antes indicado.

d) Los cambios de grado que se produjeran por efecto del encasillamiento en el cual participen funcionarios de planta y a contrata no serán considerados promoción, y los funcionarios conservarán, en consecuencia, el número de bienios que estuvieran percibiendo. Asimismo, mantendrán el tiempo de permanencia en el grado para tal efecto.

e) Los requisitos que se establezcan en el ejercicio de la facultad a que se refiere este artículo no serán exigibles respecto de los funcionarios titulares y a contrata para efectos del encasillamiento dispuesto en los artículos cuarto, quinto y sexto transitorios de la presente ley. Asimismo, a los funcionarios a contrata en servicio a la fecha de vigencia del o de los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere este artículo, y a aquellos cuyos contratos se prorroguen en las mismas condiciones, no les serán exigibles los requisitos que se establezcan en los decretos con fuerza de ley correspondientes.

Artículo cuarto.- El encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo quedará sujeto a las condiciones que se establezcan en el o los decretos con fuerza de ley de las nuevas plantas a que se refiere el artículo anterior y en esta ley, debiéndose considerar a lo menos lo siguiente:

1. Los funcionarios titulares de cargos de las plantas de Directivos de Carrera, de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares serán encasillados en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento y en la misma planta, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieran los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, éstos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

2. Los cargos de directivos correspondientes a jefes de subdepartamentos grados 6° al 9° y jefaturas grado 9°, serán encasillados en cargos de directivos de carrera de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento. Después de efectuado el proceso de encasillamiento y cuando queden vacantes por cualquier causa, se transformarán, por el sólo ministerio de la ley, en cargos de profesionales del mismo grado que tenían en la planta de directivos. Dicha transformación se

formalizará mediante resolución del Director del Trabajo, visada por la Dirección de Presupuestos.

3. No obstante lo dispuesto en el numeral 1 del presente artículo, aquellas o aquellos funcionarios titulares de las Plantas de Directivos, de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares que ejercen un cargo compatible en la contrata de grado superior al de planta al 30 de junio de 2018, y que cuenten con una antigüedad entre 7 y 14 años, ambos inclusive, a dicha fecha en ese grado a contrata, se encasillarán en el grado inmediatamente superior a aquel de que son titulares, y de ser esa antigüedad mayor a 14 años, se encasillarán en los dos grados inmediatamente superiores a aquel de que son titulares. Con todo, no podrán encasillarse en un cargo de grado superior al que ejercen en la contrata.

4. Una vez practicado lo dispuesto en los numerales anteriores, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares, se proveerán gradualmente previo concurso interno de antecedentes, en el que podrán participar los funcionarios titulares de la respectiva planta que se encuentren ubicados en el grado inmediatamente inferior al de la vacante convocada, **quienes además no deberán estar afectos a las inhabilidades señaladas** en el artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto coordinado, refundido y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. El o los referidos concursos se regirán por las normas que defina el o los decretos con fuerza de ley señalados en el artículo anterior, considerando, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos deberán considerar los siguientes factores: antigüedad en el grado, antigüedad en el estamento, antigüedad en el Servicio y promedio de las dos últimas calificaciones. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 50 por ciento, 15 por ciento, 20 por ciento y 15 por ciento, respectivamente.

Para los efectos del presente concurso la antigüedad se considerará de modo continuo o discontinuo. Respecto de los funcionarios que sean encasillados en uno o más grados superiores de acuerdo al numeral anterior, se considerará la antigüedad en el nuevo grado que se origine por dicho encasillamiento.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en el grado. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate decidirá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, se aplicarán en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1°, del Título II, del decreto

con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

5. Una vez practicado lo dispuesto en el numeral anterior, y según lo defina el o los decreto con fuerza de ley señalados en el artículo anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán previo concurso interno de oposición de antecedentes, de acuerdo a las reglas siguientes:

a) Podrán participar, en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Administrativos, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Auxiliares que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo anteriores al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando funciones administrativas al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

b) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Técnicos, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Administrativos entre los grados 16° a 19°, que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo anteriores al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando funciones técnicas al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

c) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Fiscalizadores los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Técnicos que se encuentren entre los grados 14° y 17° y quienes sean titulares de un cargo en la planta de Administrativos en los grados 16° y 17°, que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando alguna de las siguientes funciones: de fiscalización, de atención de usuarias o usuarios, de mediación, de conciliación o de relaciones laborales, al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

d) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Profesionales, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Fiscalizadores, que cumplan los siguientes requisitos copulativos:

i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo al 31 de diciembre de 2018.

ii. Encontrarse desempeñando funciones profesionales, al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha.

iii. Cumplir los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos

con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen.

El o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, que regulen los concursos a que se refiere este numeral 5, considerarán, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos, las que deberán considerar los siguientes factores: antigüedad en el servicio, antigüedad en el estamento, antigüedad en el grado y promedio de las dos últimas calificaciones. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 50 por ciento, 20 por ciento, 15 por ciento y 15 por ciento, respectivamente. Para los efectos del presente concurso la antigüedad se considerará de modo continuo.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en la Dirección del Trabajo. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en el escalafón respectivo, luego en el grado, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate resolverá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, se aplicarán, en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Los funcionarios titulares de un cargo de planta que participen en los concursos internos que regula este artículo, podrán ser nombrados, como máximo, hasta un grado superior a aquel en que fueron encasillados conforme a lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo.

Artículo quinto.- Una vez practicado el mecanismo señalado en el artículo anterior, y según lo defina el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se proveerán previo concurso interno de oposición de antecedentes, en conformidad a las reglas siguientes:

1. Podrán participar en el concurso los funcionarios a contrata asimilados a la respectiva planta; que se encuentren calificados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena, durante, a lo menos, los tres años previos al concurso de encasillamiento; que al 31 de diciembre de 2018 tengan al menos una antigüedad de tres años en la Dirección del Trabajo; y, que cumplan con los requisitos respectivos del cargo.

2. Los funcionarios señalados en el numeral anterior, podrán postular a un cargo vacante que corresponda a la misma planta y grado al cual se encuentren asimilados a la fecha del respectivo concurso.

3. Respecto de aquellos funcionarios a contrata, que a la fecha del concurso se encuentren ejerciendo funciones de jefaturas equivalentes a un segundo o a un tercer nivel jerárquico, sólo podrán postular a un cargo vacante de la planta y grado al que estaban asimilados, antes de ejercer las funciones de jefatura. Sin perjuicio de lo anterior, a las o los funcionarios que ejercen funciones de tercer nivel jerárquico se les aplicará, cuando corresponda, lo dispuesto en el numeral 3 del artículo cuarto transitorio de la presente ley.

4. El o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, que regulen los concursos de este artículo, considerarán, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos, las que deberán considerar los siguientes factores: antigüedad en la Dirección del Trabajo, antigüedad en el estamento al cual se encuentren asimilados y promedio de las dos últimas calificaciones. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 50 por ciento, 30 por ciento y 20 por ciento, respectivamente.

Para los efectos de estos concursos, la antigüedad se considerará de modo continuo y discontinuo.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate el resultado de la última calificación obtenida por el funcionario. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo, posteriormente en el grado, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate resolverá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo tercero transitorio, se aplicarán en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo sexto.- Una vez practicado el mecanismo señalado en el artículo anterior y según lo defina el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se proveerán previo concurso interno de antecedentes, de acuerdo a las reglas siguientes:

1. Podrán participar en el concurso, los funcionarios que hayan ingresado a la planta de la Dirección del Trabajo en

virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, siempre que hayan ingresado en el mismo grado al cual se encontraban asimilados en la contrata. En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones:

a) Encontrarse nombrado en la misma planta y en el grado inmediatamente inferior al de la vacante a proveerse, y

b) **No estar afectos a las inhabilidades señaladas** en el artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

2. El o los decretos con fuerza de ley del artículo tercero transitorio, que regulen los concursos a que se refiere este artículo, considerarán, a lo menos, lo siguiente:

a) Las bases de estos concursos, las que deberán considerar los siguientes factores: promedio de notas de las dos últimas calificaciones, antigüedad en el grado, antigüedad en el estamento y antigüedad en la Dirección del Trabajo. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 15 por ciento, 50 por ciento, 15 por ciento y 20 por ciento, respectivamente.

Para efectos de este literal, se considerará la antigüedad que el funcionario tenía en el estamento y grado al cual se encontraban asimilados en la contrata, tanto continua como discontinua.

b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en el grado. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo y, finalmente, en la Administración Pública. De persistir el empate resolverá el Director del Trabajo.

c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo tercero transitorio se aplicarán, en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Artículo séptimo.- Lo dispuesto en los artículos 2 y 3 de la presente ley entrará en vigencia en la fecha que indique el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo tercero transitorio.

Para efectos de los concursos de ingreso a la planta a que se refiere el artículo 2, los funcionarios a contrata que a la fecha de su publicación se desempeñen en el Servicio podrán participar en los referidos concursos, una vez transcurridos dos años desde su publicación, debiendo cumplir con los demás requisitos del cargo al que postulan, como

asimismo, los establecidos en los numerales 2, 3, 4 y 5 del artículo 2. A dichos funcionarios no les será exigible lo dispuesto en el numeral 1 del inciso primero del referido artículo.

Artículo octavo.- Una vez finalizado el proceso de encasillamiento dispuesto en el artículo sexto transitorio y dentro de los tres años siguientes a él, cuando el Director del Trabajo resuelva adoptar el procedimiento especial de multiconcursabilidad, éste se regirá por las siguientes reglas:

1. En el llamado deberán especificarse los cargos de las vacantes directas que originan el concurso y los cargos del grado inmediatamente inferior a éstos, cuyos titulares se encuentren habilitados para postular.

2. Podrán participar los funcionarios de la Dirección del Trabajo de planta, que pertenezcan al mismo estamento de la vacante convocada y que se encuentren nombrados hasta en un grado inferior de ella.

3. La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.

4. En caso de que producto de esta provisión de cargos se generen vacantes indirectas en las plantas mencionadas, aquellas se proveerán por la o el funcionario del Servicio nombrado en el grado inmediatamente inferior al de la vacante generada, que se encuentre habilitado para postular a él y cumpla con los requisitos para ocupar el empleo de que se trate, de ser posible en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

La Subsecretaría del Trabajo y la Dirección de Presupuestos realizarán un estudio de evaluación de la aplicación del procedimiento especial de multiconcursabilidad dispuesto en este artículo, antes de haber terminado el tercer año de su aplicación.

Artículo noveno.- Las derogaciones de los artículos 1° al 6° de la ley N° 19.994 comenzarán a regir a contar **del primer día del cuarto mes** siguiente a la fecha de publicación de la presente ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos siguientes.

La derogación del artículo 7° de la ley N° 19.994 comenzará a regir **el primer día del cuarto mes desde** la publicación de la presente ley. Los concursos de promoción que se encuentren realizando a tal fecha se sujetarán a las normas aplicables al tiempo de su convocatoria.

La asignación especial de calidad de servicio establecida en el artículo 6 de esta ley comenzará a regir **el primer día del cuarto mes contado desde su publicación**, y quedará sujeta a las siguientes reglas especiales para los períodos que se indican:

1. En el primer año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio ascenderá al 1,5 por ciento de la suma de las remuneraciones a que se refiere el artículo 7 de esta ley, el cual se pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75 por ciento de las metas fijadas para el año de publicación de la ley según la normativa para la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994. Asimismo, la evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas se realizará conforme a la citada ley.

La primera cuota a pagar del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio dentro del primer año de vigencia a que se refiere este numeral, se devengará desde la entrada en vigencia de la asignación especial de calidad de servicio establecida en la presente ley, y hasta completar el trimestre respectivo.

A su vez, en el evento que a la fecha en que comience a regir la derogación de la asignación de estímulo y desempeño del artículo 1° de la ley N° 19.994, existan valores acumulados de la cuota del respectivo trimestre, aquéllos se pagarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° de dicha normativa.

2. En el segundo año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio ascenderá al 2 por ciento de la suma de las remuneraciones a que se refiere el artículo 7, el cual se pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75 por ciento de las metas fijadas para el año siguiente a la publicación de esta ley según la normativa para la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994. Asimismo, la evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas se realizará conforme a la citada ley.

3. A contar del tercer año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se pagará según el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios del año precedente. Para dicho año se aplicará la siguiente tabla:

Tramos de cumplimiento del programa de mejoramiento de la cantidad de los servicios prestados a los usuarios	El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio corresponderá a la cantidad que resulte de aplicar el % que se indica, sobre la suma de las remuneraciones señaladas en el artículo 7.
Igual o superior a un 71% e inferior a 81%	1%
Igual o superior a un 81% e igual o inferior a 90%	1,8%
Superior a 90%	2,5%

En caso que el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, sea inferior al 71 por ciento, no se tendrá derecho al componente

asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del artículo 6.

4. A contar del cuarto año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se pagará conforme a la tabla del artículo 9.

5. A contar del **primer día del cuarto mes** siguiente a la publicación de la presente ley, el componente base de la asignación del artículo 6, ascenderá a un 12 por ciento de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 7.

Artículo décimo.- Para efectos de determinar la proporción de la dotación a que se refiere el artículo 3, se considerará la dotación efectiva del servicio al 31 de diciembre de 2019.

Artículo undécimo.- El reglamento a que se refiere el artículo 10 deberá dictarse dentro de los ciento ochenta **días** siguientes a la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Artículo duodécimo.- Lo dispuesto en los artículos 4 y 5 entrará en vigencia a contar del tercer año de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Artículo décimo tercero.- La Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa a que se refiere el artículo 15 deberá crearse en el plazo de ciento veinte días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

Artículo décimo cuarto.- El empleador deberá cumplir con la obligación de registro establecida en el artículo 9° bis del Código del Trabajo, respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, dentro del plazo de un año contado desde la publicación de la misma, siempre que a la fecha del registro el respectivo contrato se encuentre en vigor.

Artículo décimo quinto.- El reglamento a que se refiere el inciso segundo del artículo 515 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 20 del artículo 1 de esta ley, deberá dictarse dentro de los noventa días siguientes a la fecha de publicación de la misma en el Diario Oficial.

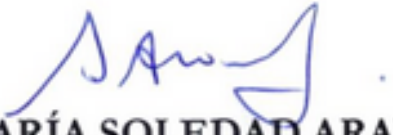
Artículo décimo sexto.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y, en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos del Sector Público.”.

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 12 de enero de 2021, con asistencia de los Honorables Senadores señores Jorge Pizarro Soto (Presidente), Juan Antonio Coloma Correa, José García Ruminot, Ricardo Lagos Weber y Carlos Montes Cisternas (Alejandro Guillier Álvarez).

A 12 de enero de 2021.

*El presente informe se suscribe sólo por la secretaria de la Comisión en virtud del acuerdo de Comités de 15 de abril de 2020, que autoriza proceder de esta manera.



MARÍA SOLEDAD ARAVENA
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE HACIENDA, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL, SOBRE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

(BOLETÍN N° 12.827-13)

I. OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:

- Modificar las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de mediación y fiscalización laboral y tramitación electrónica.
- Incorporar asignaciones de calidad de servicio, de turno, de responsabilidad y de dirección superior a los respectivos funcionarios de la Dirección del Trabajo.
- Crear la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.

II. ACUERDOS: artículos 1 -números 9 y 14-, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 15, permanentes, y artículos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, duodécimo, décimo tercero y décimo sexto transitorios, aprobados por unanimidad (5x0).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de 15 artículos permanentes y 16 disposiciones transitorias.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: Tienen el carácter de normas orgánicas constitucionales: el artículo 2, permanente, que establece un mecanismo especial de ingreso a las distintas plantas de la Dirección del Trabajo, constituyendo una excepción al régimen de concurso público; los incisos primero y segundo del artículo 5 permanente, en cuanto regula concursos de un determinado número de funcionarios de planta para desempeñar temporalmente funciones directivas y el inciso octavo del mismo artículo 5 permanente que faculta al Director del Trabajo para dictar una resolución exenta en relación con el número máximo de funcionarios que podrán percibir la asignación de responsabilidad, y el artículo 11, en lo que atañe a la derogación del artículo 7 de la ley N°19.994. Todo lo anterior, en vinculación con el artículo 38 y los incisos primero del artículo 98 y final del artículo 99 de la Constitución Política (dictación de resolución exenta), en armonía con el inciso segundo del artículo 66 de la misma Constitución.

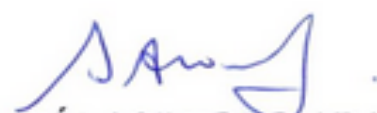
Tiene el carácter de norma de quórum calificado, el inciso tercero y final del artículo 517 que se agrega al Código del Trabajo, mediante el numeral 20 del artículo 1, en relación con el inciso segundo del artículo 8° y con el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Constitución Política.

- V. **URGENCIA:** discusión inmediata.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** el proyecto se aprobó en general en sesión de 1 de diciembre con votaciones de 142 votos a favor y 1 abstención y unanimidad de 141 votos a favor.
- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 2 de diciembre de 2020.
- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** informe de la Comisión de Hacienda.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:**

- 1) El artículo 38 de la Constitución Política de la República, que establece que una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes;
- 2) el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;
- 3) el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo;
- 4) el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo;
- 5) la ley N° 19.994, de 2004, que crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo;
- 6) el Código del Trabajo;
- 7) la ley N° 19.880, de 2003, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado;
- 8) la ley N° 18.717, de 1988, que reajusta remuneraciones del sector público;
- 9) la ley N° 19.882, de 2003, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica;
- 10) la ley N° 19.886, de 2003, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios;
- 11) la ley N° 19.628, de 2012, sobre protección a la vida privada;
- 12) la ley N° 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública;
- 13) la ley N° 20.955, que perfecciona el sistema de alta dirección pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, de 2016;

14) el decreto ley N° 3.551, de 1981, que fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público.

Valparaíso, 12 de enero de 2021.



MARÍA SOLEDAD ARAVENA
Secretaria de la Comisión