Boletín N° 11.430-13

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. la Presidenta de la República, sobre modernización y fortalecimiento de la Dirección del Trabajo.

MENSAJE N° 135-365/

Honorable Senado:

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a consideración del H. Congreso Nacional el presente proyecto de ley, que fortalece y moderniza la Dirección del Trabajo.

I. ANTECEDENTES

En los últimos años la Dirección del Trabajo ha experimentado, a través de sucesivas reformas laborales, un constante aumento de sus competencias tanto de fiscalización como de acompañamiento y promoción de la libertad sindical en nuestro país, lo que constituye un reconocimiento al importante rol público que cumple en las relaciones laborales y el valor social que genera, al promover una cultura de respeto y protección a los derechos laborales y de desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas.

El proceso de fortalecimiento y modernización institucional de la Dirección del Trabajo tiene una larga data. Durante los años 2010 a 2012, se desarrollaron consultorías y asesorías especializadas orientadas a mejorar los procesos de fiscalización de la institución. En el resumen ejecutivo del informe final de la consultoría denominada "Asesoría Especializada al Proceso de Fiscalización en la Dirección del Trabajo", se señala que "para lograr un salto cuántico en la efectividad de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo se requieren cambios radicales en el proceso de fiscalización, que involucren: (1) el cambio de eje desde una fiscalización reactiva a otra proactiva, basada en la gestión de riesgos y en el uso de información masiva; (2) romper el paradigma de que la fiscalización sólo se hace en terreno, posibilitando también otras formas de actuación, con fiscalizadores suficientemente preparados y con apoyo técnico y jurídico; y (3) un sistema de sanciones que promueva el cumplimiento voluntario, penalice la reiteración y diferencie positivamente a quien cumple respecto del que no lo hace."

Por su parte en el Programa de Gobierno comprometimos impulsar "el rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo, dotándola de mayores atribuciones, mejorando sus capacidades técnicas e identificando funciones claves en su organización interna, potenciando la especialización en temas de género".

En este contexto, la Dirección del Trabajo fue incorporada al Programa de Mejora de Gestión Pública y de los Servicios al Ciudadano del Ministerio de Hacienda, con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo, aprobándose su proyecto de

"Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo", en ejecución durante los años 2016 a 2020 todo lo cual significa un importante desafío de rediseño de procesos y nuevas formas de relación con las y los ciudadanos que requieren de sus servicios, con un importante componente de nuevas tecnologías, con un enfoque centrado en la satisfacción de sus usuarias y usuarios: las y los trabajadores, las y los empleadores y las y los dirigentes sindicales.

La aprobación de este proyecto requirió el levantamiento de un diagnóstico, lo que sumado a los insumos técnicos ya desarrollados, puso en evidencia la necesidad de que el proceso de rediseño institucional, se acompañara de cambios legislativos referidos al uso de nuevas tecnologías en la interacción con las y los usuarios y el acceso a bases de datos para el adecuado cumplimiento de un modelo de fiscalización estratégica, con un enfoque proactivo, basado en inteligencia de negocios, junto con la promoción y desarrollo de sistemas de apoyo al cumplimiento normativo y un proceso racional de ejercicio de la potestad sancionadora.

Con todo, para que una modernización institucional sea exitosa, se requiere el aporte de sus trabajadoras y trabajadores. En este contexto, el 13 de julio de 2017, el Gobierno y las Asociaciones de Funcionarios de la Dirección del Trabajo suscribieron un protocolo de acuerdo sobre fortalecimiento y modernización de la Dirección del Trabajo con el objeto de abordar los desafíos propios de la implementación de la Reforma Laboral y de aquellos derivados del proyecto de "Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo".

II. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Los principales objetivos del proyecto son modernizar y fortalecer la gestión institucional y de personas al interior de la Dirección del Trabajo, así como dotarla de nuevas facultades para cumplir exitosamente los compromisos contraídos con el país en el mareo del proceso de implementación de la Reforma Laboral y los cambios derivados del proyecto de "Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo".

Para estos efectos, se considera un fortalecimiento de la carrera funcionaria de todas las plantas del Servicio; la actualización y modernización de las condiciones de ingreso a la Institución; el fortalecimiento de la gestión institucional, a través del tercer nivel directivo de carrera; y la reestructuración de algunas de sus remuneraciones.

Por otra parte, se establecen normas en el ámbito de la fiscalización que perfeccionan las facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo, se definen criterios para homogeneizar la aplicación de sanciones y se perfeccionan disposiciones de la regulación sancionatoria para dar certeza a las y los actores laborales.

Como una forma de incentivar y promover el cumplimiento de la ley, y siguiendo las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se regula la adopción por parte de las empresas de modelos de prevención de infracciones y de autocumplimiento. Se busca avanzar hacia una cultura que promueva e incentive el cumplimiento normativo, generando dispositivos institucionales que premien la adecuación normativa y desincentiven su incumplimiento.

Se considera, además, un uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, promoviendo la relación por canales no presenciales con las y los usuarios, bajando los costos de las transacciones, se incorpora un registro de inicio y término de la relación laboral, se facilita para la Dirección del Trabajo el acceso a bases de datos de organismos públicos y privados que administren información atingente a sus facultades, así como la incorporación de la notificación electrónica.

La Dirección del Trabajo debe adaptarse a las nuevas realidades del mundo laboral, no sólo en los aspectos tecnológicos, sino que disponiendo de sus capacidades las veinticuatro horas de los siete días de la semana, por ello se considera la regulación de un sistema de turnos.

Como todo lo anterior requiere un fuerte compromiso de gestión, se establece la obligación de informar al H. Congreso Nacional sobre el Plan Institucional Anual así como de un informe de gestión en marzo y julio de cada año, rindiendo cuenta del Plan comprometido.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO

1. Modernización Institucional de la Dirección del Trabajo

a. Fiscalización en materias seguridad y salud en el trabajo

i. Se desarrolla desde el punto de vista normativo el principio de coordinación que rige a los órganos de la Administración del Estado, estableciendo expresamente que los servicios fiscalizadores en este ámbito deberán establecer tal coordinación en cuanto a sus planes, acciones y estrategias de fiscalización.

ii. Se establece una nueva atribución para la Dirección del Trabajo, facultándola explícitamente para prescribir medidas preventivas y correctivas a las y los empleadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de sus facultades.

iii. Se regula una nueva obligación para los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo, señalando que cuando éstos detecten infracciones o incumplimientos graves a las normas de seguridad y salud que impliquen un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las y los trabajadores, deberán comunicarlo a la o al empleador, a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud.

b. Consulta pública facultativa de instrucciones y pronunciamientos jurídicos de carácter general.

Se desarrolla el mecanismo general de los órganos de la Administración del Estado que faculta a la autoridad de la institución, en este caso, la o el Director del trabajo, para efectuar consultas Públicas a través de los sitios web institucionales, respecto de instrucciones y normas generales que se dicten para la aplicación de leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo y de los pronunciamientos jurídicos de carácter general, con el propósito de recoger opiniones y propuestas de los interesados. Establece que las opiniones serán de carácter público y se enviarán por oficina virtual,. Las propuestas no serán vinculantes.

c. Modificaciones en materia de sanciones administrativas

i. Se especifican los siguientes criterios para determinar el monto de la sanción:

• La naturaleza y gravedad de la infracción.

• El perjuicio causado y el número de trabajadoras o trabajadores afectados por la infracción.

• La capacidad económica de la o del infractor.

• La circunstancia de tratarse de una reincidencia en la infracción.

• La existencia de circunstancias atenuantes de responsabilidad.

ii. Se establece que el monto de sanciones se triplicará cuando se trate de infracciones que deriven en un accidente del trabajo grave o fatal.

iii. Se regula la reincidencia indicando que en tal caso se podrá aplicar una multa de hasta tres veces el monto establecido, según corresponda de acuerdo al tamaño de empresa.

iv. Se regula también la concurrencia de infracciones de la misma naturaleza, indicando que se aplicará la sanción correspondiente a la infracción más grave. Si atendida la naturaleza y gravedad de las infracciones, éstas no pueden estimarse como una sola, se acumularán.

v. Se establece que cuando existan circunstancias atenuantes de la responsabilidad, la Dirección del Trabajo podrá rebajar las sanciones, hasta el límite inferior del rango asignado. Asimismo, se considera la posibilidad de autodenuncia, la que será considerada circunstancia atenuante. También constituye una atenuante de responsabilidad, cuando la o el infractor acredite haber cumplido diligentemente sus deberes de dirección y supervisión para el cumplimiento de las obligaciones laborales

y la prevención de infracciones de acuerdo a un nuevo procedimiento que se establece.

vi. Se consigna, como norma especial para la micro o pequeña empresa, que tratándose de infracciones que no pongan en riesgo inminente la seguridad o la salud de las y los trabajadores, se otorgará siempre, dejando de ser facultativo para la autoridad, un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para corregir o reparar debidamente la infracción constatada, ampliando de esta manera los supuestos en los cuales no se sanciona de inmediato pues se aplicará incluso en los casos de sanciones que no admiten corrección posterior y que se acredite por la o el infractor la reparación de la infracción cometida.

d. Modelo de gestión del cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones

Se incorpora una nueva norma que incentiva a las y los empleadores a adoptar un modelo voluntario de gestión del cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones que podrá contar con una o un encargado o delegado que deberá tener autonomía respecto de la empresa, no obstante en las micra, pequeñas y medianas empresas, la o el dueño, la o el socio o la o el accionista controlador podrán asumir personalmente tales tareas. Este modelo será regulado por un reglamento que establecerá los requisitos, modalidades y procedimientos para la implementación, acreditación, registro y supervisión de los modelos.

e. Notificaciones y cómputo de plazos

Se introducen cambios respecto a las notificaciones que practique la Dirección del Trabajo, incluyendo las citaciones de comparecencia, señalando que éstas se podrán efectuar en forma personal, por carta certificada o a la dirección de correo electrónico que haya designado la o el empleador. De tal manera, se regula expresamente la notificación electrónica asignándole el mismo valor y efectos que la personal o por carta certificada.

En cuanto al cómputo de los plazos para solicitar la sustitución de multas y la reconsideración administrativa, se establece expresamente que estos se regirán conforme al artículo 25 de la ley N°19.880. Esto es: días hábiles de lunes a viernes, entendiéndose inhábiles los sábados, domingos y festivos.

f. Modificaciones reconsideración administrativa de multas

En cuanto a facultad para dejar sin efecto la multa ante la verificación de un error en la aplicación de la sanción, se elimina la exigencia relativa a que deba tratarse de un error "de hecho".

Si la o el empleador paga la multa directamente, sin hacer uso de recurso administrativo o judicial, el monto de ésta se rebajará en un veinte por ciento.

g. Registro de contrataciones y terminaciones de contrato de trabajo

Se crea un nuevo registro de contrataciones y terminaciones de contrato de trabajo, administrado por la Dirección del Trabajo. Las o los empleadores que celebren uno o más contratos de trabajo estarán obligados a registrar mensualmente las contrataciones y el término de los servicios que se produzca por mutuo acuerdo, renuncia o muerte de la o del trabajador, sin perjuicio de las obligaciones de comunicación de término de contrato establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Este registro se regulará por resolución exenta de la o del Director del Trabajo. Y se realizará a través de un formulario electrónico donde la o el empleador deberá registrar una única dirección de correo electrónico para recibir válidamente las notificaciones de las actuaciones y resoluciones de la Dirección del Trabajo.

Además, a fin de evitar contradicciones en la información almacenada, así como duplicidades en la obligación de registro de las y los empleadores, se establece la celebración de convenios entre la Dirección del Trabajo y entidades públicas y privadas, para tal efecto.

h. Obligación para organismos públicos y privados de entregar información

Se incorpora como obligación para los organismos públicos y privados que administren prestaciones de la seguridad social, y de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo empresas que presten el servicio de declaración y pago de cotizaciones previsionales por Internet, Notarios, y la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, de proporcionar a la Dirección del Trabajo la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras y realizar el tratamiento de los mencionados datos, cuando sean requeridos por dicho Servicio.

Se establece que la Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de las y los trabajadores y las y los empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628. El traspaso de la información se materializará a través de convenios de colaboración que deberán celebrarse con las entidades que proporcionen la información y los datos personales.

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. Por otra parte, 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.

i. Trámites y actuación electrónica

Se dispone de modo general que la Dirección del Trabajo podrá relacionarse directamente con las y los empleadores, las y los trabajadores y las organizaciones sindicales, y éstos, a su vez, con la Dirección, a través de los medios físicos como electrónicos. Los trámites y actuaciones que se realicen mediante tales medios producirán los mismos efectos que los trámites y actuaciones efectuados en las dependencias de la Dirección del Trabajo o en el domicilio de la o del respectivo usuario.

También, la Dirección del Trabajo podrá poner a disposición documentos laborales electrónicos tipo que gozarán de validez para efectos de acreditar el cumplimiento normativo correspondiente. Las formalidades para la elaboración y suscripción de los referidos documentos serán establecidas mediante resolución exenta emitida por la o el Director del Trabajo.

j. Uso de vehículos fiscales

En consonancia con la asignación de turnos de trabajo en horario no habitual, nocturno o inhábil, se establece que la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno.

k. Informe al H. Congreso Nacional de Plan Institucional Anual

Se establece que la Dirección del Trabajo en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión social, deberá definir un Plan Institucional Anual, con definición de objetivos, indicadores y metas institucionales que deberán ser cumplidas el año calendario siguiente, referido a lo menos a calidad de entregas de los servicios a las y los usuarios y optimización progresiva de la acción fiscalizadora. Dicho plan deberá incluir el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios.

Este Plan Anual, deberá ser enviado al H. Congreso en el mes de marzo de cada año. Asimismo, se deberá dar cuenta del desarrollo del mismo en los meses de marzo y julio de cada año.

l. Facultad de querellarse

Se reconoce a la Dirección del Trabajo la facultad de querellarse por delitos que se cometan en relación a trámites o actuaciones desarrollados en dicha institución, como asimismo cuando se cometan delitos en contra de sus funcionarias y funcionarios en el ejercicio de sus deberes.

2. Del Sistema de Ingreso y Promoción del personal de la Dirección del Trabajo

a. Del ingreso a la planta

El artículo 5 regula el ingreso a los cargos de las plantas de profesionales, de fiscalizadores, de técnicos, de administrativos y de auxiliares de la Dirección del Trabajo, mediante concursos internos en los cuales sólo podrán participar:

i. Las y los funcionarios a contrata que hubieren ingresado al Servicio mediante concurso público y que se encuentren asimilados a la planta respectiva. Siempre que: tengan una antigüedad no inferior a 3 años continuos en la contrata, anteriores a la convocatoria del concurso; se encuentren calificados en lista N° 1, de Distinción, o lista N° 2, Buena, durante, a lo menos los dos años previos al concurso; que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del Estatuto Administrativo; y, que se encuentren designados en un cargo asimilado al mismo grado o superior de la planta al de la vacante convocada.

ii. Las y los funcionarios titulares de planta pertenecientes a un estamento distinto al de la vacante convocada. Siempre que: cumplan los requisitos del cargo; 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, que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del 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. Por otro lado, el ingreso a la planta de profesionales se efectuará en cualquiera de los tres últimos grados de la planta respectiva, salvo que existan vacantes en grados superiores.

Por último el artículo quinto transitorio, establece que estas normas de ingreso entrarán en vigencia en la fecha que indiquen el o los decretos con fuerza de ley señalados en el artículo primero transitorio.

b. Del ingreso a la contrata

El artículo 6 se refiere a la convocatoria de los procesos de selección, para proveer cargos a contrata de la Dirección del Trabajo, para los casos en que se provean mediante concurso público.

Conforme al protocolo de acuerdo, el ingreso a la Dirección del Trabajo se realizará en calidad de contrata, a través de concurso público de ingreso, en el último grado asimilado a la planta respectiva. No obstante, el ingreso en calidad de contrata asimilada al estamento profesional podrá realizarse en cualquier grado de dicha planta.

Sin perjuicio de lo anterior, la o el jefe superior del servicio mantendrá su facultad para contratar en forma directa, con todo, sólo las y los funcionarios que hubieren ingresado a la institución mediante concurso público podrán participar en los concursos internos de ingreso a la planta.

c. De la promoción

El artículo 14 establece que a contar del 1 de enero del año siguiente a la fecha de publicación de la presente ley, las promociones del personal de la Dirección del Trabajo se regirán por las normas generales contempladas por el Estatuto Administrativo. De manera que, a partir de la fecha antes indicada, dejarán de aplicarse las actuales normas especiales de promoción contempladas en el artículo 7 de la ley N° 19.994.

3. Aspectos Remuneracionales

a. Creación de Sistema de Turnos

En el marco del plan de modernización de la Dirección del Trabajo, el artículo 7 de este proyecto de ley, introduce la potestad de la o del Director del Trabajo para disponer, mediante resolución, un sistema de turnos entre el personal, consistente en el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de su funcionamiento en el Servicio, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos. Para la dictación de esa resolución, se deberá considerar mecanismos de consulta e información de las y los funcionarios y sus asociaciones.

El sistema de turno deberá respetar el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales.

Las y los funcionarios que efectivamente cumplan el turno al cual se encuentren afectos, tendrán derecho a percibir una asignación de turno que se pagará mensualmente, de carácter imponible, tributable, compatible con horas extraordinarias y no constitutiva de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

La asignación de turno será equivalente a la suma del 25% del valor de las horas diurnas trabajadas en un horario distinto al de funcionamiento habitual del Servicio, más el 50% del valor de las horas desempeñadas en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos.

Con el objeto de asegurar una debida implementación del sistema de turnos, ésta será gradual, conforme lo indica el artículo noveno transitorio de esta iniciativa legal, y a contar del tercer año de publicada la ley.

b. De la asignación de responsabilidad

El artículo 8 crea una asignación de responsabilidad en beneficio de las y los funcionarios que ejercen los cargos siguientes:

i. Jefatura del tercer nivel jerárquico de la Dirección del Trabajo.

ii. Jefatura de unidad dependientes de oficinas de niveles operativos, ejercidas por funcionarias o funcionarios pertenecientes a las plantas de Profesionales,

Fiscalizadores, Técnicos y Administrativos, o que se encuentren asimiladas a ellas, y que cumplan los demás requisitos que señala esta iniciativa legal.

En este caso el número máximo de funcionarias y funcionarios que accederá a esta asignación ascenderá a 117.

Esta asignación se pagará mensualmente, tendrá vigencia anual, será imponible y tributable.

Para efectos de los cargos afectos a esta asignación y la determinación del monto que corresponderá a cada funcionaria o funcionario beneficiario de ella, la o el Director del Trabajo los determinará anualmente, previa visación de la Dirección de Presupuestos, según los criterios objetivos establecidos en un reglamento que se dictará al efecto, considerando, entre otros, los niveles de complejidad de las unidades. En todo caso, el monto de la asignación no podrá exceder de un 22,4% de la suma del sueldo base del grado respectivo, más la asignación de fiscalización del artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N° 18.717.

Esta asignación será incompatible con la asignación de funciones críticas y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Conforme lo dispone el artículo noveno transitorio, esta asignación comenzará a regir a contar del tercer año de publicada la presente iniciativa legal.

c. De la creación de la asignación especial de calidad de servicio y derogación de la asignación de estímulo y desempeño do la ley N° 19.994

Se remplaza la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994, por una asignación especial de calidad de servicio, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 9 al 14 de este proyecto de ley.

De acuerdo al artículo 9, 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.

Serán beneficiarios de esta asignación, el personal de plata y a contrata de la Dirección del Trabajo, que hayan prestado servicios sin solución de continuidad en la institución durante, a lo menos, seis meses del año objeto de la evaluación y que se encuentren en servicio en la Dirección del Trabajo a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Las o los Directivos del segundo nivel jerárquico, sólo tendrán derecho al componente base de esta asignación.

La o el Director del Trabajo no tendrá derecho a percibir esta asignación.

El monto mensual que corresponderá a cada funcionaria o funcionario por concepto del componente base de la asignación especial de calidad de servicio, será de un 12% de la suma de las remuneraciones del sueldo base del grado respectivo, más la asignación de fiscalización del artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N° 18.717.

Por otra parte, el monto del componente de la asignación asociado a la evaluación de calidad de servicio, será variable según el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios. El monto de este componente ascenderá desde 1% y hasta un máximo de 4,5% de las remuneraciones señaladas en el párrafo anterior. En todo caso, si el grado de cumplimiento es inferior al 71%, no se tendrá derecho a este componente.

El artículo 13 regula el procedimiento mediante el cual las o los Ministros del Trabajo y Previsión Social, y de Hacienda aprobarán el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios. Además, establece los mecanismos para la evaluación del mismo y determinación de su grado de cumplimiento.

La asignación especial de calidad de servicio se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año y será tributable e imponible para pensiones y salud.

La asignación especial de calidad de servicio comenzará a regir a partir del mes de enero del año siguiente a la publicación de esta iniciativa legal, con la gradualidad indicada en el artículo séptimo transitorio.

Finalmente, el artículo 14 deroga la asignación de estímulo y desempeño a contar del 1 de enero del año siguiente de la publicación de esta iniciativa. Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrán vigente transitoriamente las normas que se indican en el artículo séptimo transitorio, relativas a la fijación de las metas del programa de mejoramiento regulado en el artículo 3 de la ley N° 19.994.

4. Incompatibilidad del desempeño de los cargos de planta con los cargos a contrata

La presente iniciativa legal en su artículo 15 propone que a contar del 1 de enero del año siguiente a su publicación, los cargos de planta serán incompatibles con los a contrata. Lo anterior, no regirá respecto de las renovaciones de los contratos que gozaron de dicha compatibilidad al 30 de junio de 2017. Tratándose de cargos de jefaturas no regirá respecto de la renovación de las contratas que gozaron de compatibilidad al 31 de diciembre de 2017. En todo caso, para quienes no cumplan labores de jefatura, su renovación solo podrá continuarse hasta la fecha en que sean encasillados conforme al numeral 3 del artículo segundo transitorio de la presente ley.

5. Delegación de facultad en la Presidenta o Presidente de la República para fijar las plantas del personal de la Dirección del Trabajo

El artículo primero transitorio de esta iniciativa faculta a la Presidenta o Presidente de la República para que, en el plazo de un año contado desde la fecha de publicación de esta iniciativa legal, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, fije las plantas de personal de la Dirección del Trabajo.

Para ello, se indican las diversas materias que deberán contener el o los decretos con fuerza de ley. Entre otras materias, el o los decretos con fuerza de ley fijarán el primer y segundo nivel jerárquico que estará afecto a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública. Como asimismo, los cargos de carrera regidos por el artículo 8 del Estatuto Administrativo, cuya provisión se realizará mediante concurso, según las reglas señaladas en dicho artículo. La permanencia en estos últimos cargos será por un período de tres años conforme a lo establecido en el citado artículo 8.

Además, se establecen los números de cargos por planta y grados iniciales y superiores de las mismas, que deberán considerar el o los referidos decretos con fuerza de ley.

Finalmente, se establece las condiciones a las cuales deberán ajustarse el o los decretos con fuerza de ley relativas a que el encasillamiento del personal, no podrá ser considerado como causal de término de servicios, cese de funciones o término de la relación laboral, entre otras garantías según lo consigna el artículo primero transitorio.

6. Normas de encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo

Los artículos segundo a cuarto transitorios regulan las normas de encasillamiento en las plantas de personal de la Dirección del Trabajo. Específicamente, el artículo segundo transitorio se refiere al encasillamiento de las y los funcionarios titulares de planta. A su vez, el artículo tercero transitorio regula el encasillamiento de las y los funcionarios a contrata mediante concursos internos. Finalmente, el artículo cuarto transitorio, regula concursos internos de encasillamiento para las contratas que hayan pasado a la planta conforme al artículo tercero transitorio, siempre que hayan ingresados al mismo grado al que se encontraban asimilados a la contrata.

7. Normas transitorias de multiconcursabilidad

Se establecen normastransitorias especiales de multiconcursabilidad en la Dirección del Trabajo, para los casos que la o el Director del Trabajo resuelva aplicar este procedimiento, permitiendo en un mismo proceso de promoción proveer cargos indirectos que se generen de un concurso, según lo especifica el artículo sexto transitorio. Además, dicho mecanismo deberá ser evaluado por la Subsecretaría del Trabajo y la Dirección de Presupuestos.

8. Imputación del gasto

El mayor gasto fiscal que represente este proyecto de ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo a la partida presupuestaria del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
En mérito de lo expuesto, someto a vuestra consideración, el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

"TÍTULO I

DE LA MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

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

1. Reemplázase en el inciso séptimo del artículo 38, la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

2. Reemplázase en el artículo 145-F, la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

3. Reemplázase en el epígrafe del Párrafo 6°, del Capítulo VI, del Título II, del Libro I, la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

4. Reemplázase en el inciso primero del artículo 152 bis K, la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

5. Reemplázase en el artículo 152 bis L, el guarismo "478", por "506".

6. Reemplázase en el número 9 del inciso primero del artículo 154, la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

7. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 183 A, el guarismo "478", por "506".

8. Reemplázase en el inciso primero del artículo 183 X, la expresión "e higiene" por "y salud".

9. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 183 AB, la expresión "'higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

10. Modificase el artículo 184 de la siguiente forma:

a. Reemplázase en sus incisos primero, cuarto y quinto, la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

b. Agrégase en el inciso cuarto, a continuación del punto y aparte que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración final:

"Para estos efectos, los distintos servicios deberán coordinar sus planes, acciones y estrategias de fiscalización, asegurando coherencia, eficacia y efectividad en su gestión.".

c. Agrégase el siguiente inciso quinto nuevo, pasando los actuales incisos quinto y sexto a ser incisos sexto y séptimo, respectivamente:

"'La Dirección del Trabajo podrá prescribir a los empleadores dentro del ámbito de sus facultades, medidas preventivas y correctivas para el adecuado cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. La prescripción de medidas podrá contemplar plazos específicos para su cumplimiento.".

d. Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"Cuando en el ejercicio de sus funciones, los organismos administradores del seguro detecten en las obras o faenas infracciones o incumplimientos graves a las normas de seguridad y salud en el trabajo que impliquen un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, deberán comunicarlo al empleador, a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud. El empleador, con la asistencia técnica del organismo administrador del seguro, deberá adoptar las medidas necesarias para subsanar las deficiencias y eliminar los riesgos detectados.".

11. Reemplázase en el inciso primero del artículo 190 la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

12. Reemplázase en el inciso tercero del artículo 191 la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

13. Reemplázase en el artículo 210, la expresión "higiene y seguridad" por "salud y seguridad".

14. Reemplázase en el inciso quinto del artículo 377 la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

15. Agréganse los siguientes incisos finales al artículo 505;

"El Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones y demás normas de carácter general que se dicten para la aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen sobre su contenido o formulen propuestas sobre los mismos. Asimismo, los pronunciamientos jurídicos que interpreten con carácter general la legislación laboral

también podrán ser emitidos previa consulta pública sobre los aspectos jurídicos que sean objeto de la referida interpretación.

Las opiniones que se manifiesten con ocasión de las consultas a que se refiere el inciso anterior, serán de carácter público y deberán ser enviadas al Servicio a través de los medios que se dispongan en la página web institucional. Las propuestas y opiniones formuladas por los interesados no serán vinculantes.

Los plazos, modalidades y procedimientos para efectuar estas consultas se sujetarán a los criterios fijados por la Dirección del Trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 70 del 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.

La Dirección del Trabajo no intervendrá respecto de los asuntos determinados que estén sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia y esta circunstancia obre en su conocimiento.".

16. Modificase el artículo 506 de la siguiente forma:

a. Eliminase en el inciso primero la frase ", según la gravedad de la infracción".

b. Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"El monto de las sanciones precedentes se triplicará cuando se trate de infracciones que deriven en un accidente del trabajo grave o fatal.".

17. Agrégase el siguiente artículo 506 bis, nuevo, pasando los artículos 506 bis y 506 ter a ser artículos 506 ter y 506 quáter, respectivamente:

"Artículo 506 bis.- Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo precedente, se considerarán las siguientes circunstancias:

1. La naturaleza y gravedad de la infracción.

2. El perjuicio causado y el número de trabajadores afectados por la infracción.

3. La capacidad económica del infractor.

4. La circunstancia de tratarse de una reincidencia en la infracción.

5. La existencia de circunstancias atenuantes de responsabilidad.

En caso de que exista reincidencia en la infracción, se podrá aplicar una multa de hasta tres veces el monto señalado en el artículo anterior, según corresponda.

Se entenderá que hay reincidencia cuando el infractor corneta una nueva infracción y se le hayan aplicado dos o más sanciones ejecutoriadas por infracciones a la misma disposición legal durante los últimos dos años.

En caso que se verifique la concurrencia de dos o más infracciones de la misma naturaleza, se aplicará la sanción correspondiente a la infracción más grave, estimándose los hechos constitutivos de una sola infracción. Si atendida la naturaleza y gravedad de las infracciones, éstas no pueden estimarse como una sola, se acumularán las sanciones correspondientes a cada una de las infracciones concurrentes.

Cuando concurran circunstancias atenuantes de responsabilidad, se podrá rebajar el monto de la sanción hasta el límite inferior del rango asignado según el tamaño de la empresa de que se trate.

Se consideran circunstancias atenuantes de responsabilidad: las acciones de reparación que realice el infractor; la ausencia de sanciones previas por infracciones laborales y la colaboración que preste el infractor.

El infractor que ha cometido o está cometiendo una infracción a la legislación laboral, podrá autodenunciarse ante la Dirección del Trabajo. En esa misma oportunidad, el infractor deberá comunicar las medidas adoptadas para el cese de los hechos que originaron la infracción o las medidas de mitigación o reparación adoptadas, según corresponda. La autodenuncia será considerada como una atenuante de responsabilidad.

También constituye una atenuante de responsabilidad, acreditar por parte del infractor haber cumplido diligentemente sus deberes de dirección y supervisión para el cumplimiento de las obligaciones laborales y la prevención de infracciones de acuerdo al artículo 506 quinquies.".

18. Sustitúyese el actual artículo 506 bis, que ha pasado a ser artículo 506 ter, por el siguiente:

"Artículo 506 ter.- El inspector del trabajo que constate en una micro o pequeña empresa una infracción legal o reglamentaria que no ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores, deberá otorgar un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para corregir o reparar debidamente la infracción constatada, en este último caso, cuando se trate de infracciones que no admitan corrección posterior. Con todo, si dentro de los dos años siguientes se comete nuevamente la misma infracción, se aplicará inmediatamente la sanción respectiva sin plazo de corrección o reparación y no tendrá aplicación lo dispuesto en el artículo 506 quáter.".

19. Modifícase el actual artículo 506 ter, que ha pasado a ser artículo 506 quáter, de la siguiente forma:

a. Reemplázase en el numeral 1, la expresión "higiene y seguridad" por "seguridad y salud".

b. Agrégase en el inciso segundo, a continuación de la expresión "treinta días", la frase "hábiles, conforme lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880,".

20. Agrégase el siguiente artículo 506 quinquies, nuevo:

"Artículo 506 quinquies.- Los empleadores podrán adoptar voluntariamente un modelo de cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones. Podrán también, designar un encargado o delegado de cumplimiento y prevención de infracciones laborales.

El encargado o delegado de cumplimiento deberá ser designado por la máxima autoridad directiva o administrativa de la empresa que represente al empleador. Se considerará como la máxima autoridad directiva o administrativa al directorio, un socio administrador, un gerente, un ejecutivo principal, un administrador, un liquidador, los representantes, los dueños o socios, según corresponda.

El encargado o delegado de cumplimiento deberá contar con autonomía respecto de la administración de la empresa. No obstante, podrá ejercer labores de contraloría o auditoría interna en la empresa. En ningún caso el encargado o delegado de cumplimiento podrá ejercer las funciones de la jefatura de recursos humanos o de personal de la empresa. En las micro, pequeñas y medianas empresas, el dueño, el socio o el accionista controlador podrán asumir personalmente las tareas de encargado o delegado de cumplimiento.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro o Ministra de Hacienda y por el Ministro o Ministra de Economía, Fomento y Turismo establecerá los requisitos, modalidades y procedimientos para la implementación, acreditación, registro y supervisión de los modelos de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y de prevención de infracciones y para la designación de los encargados o delegados de cumplimiento.".

21. Reemplázase el artículo 508 por el siguiente:

"Artículo 508.- Las notificaciones que practique la Dirección del Trabajo, incluyendo las citaciones a que se refiere el artículo 29 del 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, se podrán efectuar en forma personal, por carta certificada o a la dirección de correo electrónico que haya designado el empleador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 514.
Las notificaciones electrónicas tendrán el mismo valor y producirán los mismos efectos que una notificación personal o por carta certificada.

La resolución que se notifica en forma electrónica deberá suscribirse con firma electrónica avanzada y los plazos empezarán a correr al día siguiente hábil de la fecha

de despacho del correo electrónico. La notificación electrónica contendrá una descripción de la actuación, incluyendo los datos necesarios para su acertada inteligencia y el archivo electrónico correspondiente del acto administrativo, además será remitida a la dirección electrónica que haya indicado el empleador, quien deberá mantenerla actualizada.

Las notificaciones por carta certificada se dirigirán 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 Dirección del Trabajo. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito.

La no comparecencia sin causa justificada a cualquier citación de la Dirección del Trabajo notificada de conformidad a los incisos precedentes, constituirá una infracción que será sancionada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 30 del referido decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.".

22. Modificase el artículo 511 en el siguiente sentido:

a. Reemplázase en su inciso primero el vocablo "ter" por "quáter".

b. Suprímase en el numeral 1 del inciso primero, la expresión "de hecho".

c. Intercálase en el inciso segundo, entre las expresiones "dias" y "siguientes", la frase "hábiles, conforme lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880,".

23. Modificase el artículo 512 de la siguiente forma:

a. Intercálase en el inciso primero, entre las expresiones "treinta días" y "de", la frase "hábiles, conforme lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880,".

b. Reemplázase en el inciso segundo el guarismo "474" por "503".

c. Agrégase un inciso final nuevo, del siguiente tenor:

"Con todo, si dentro de los cinco días hábiles, conforme lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880, y siempre que no haya hecho uso de recurso administrativo o judicial, el empleador paga la multa, el monto de ésta se rebajará en un veinte por ciento.".

24. Agréganse los siguientes artículos 514, 515 y 516 nuevos:

"Artículo 514.- La Dirección del Trabajo administrará un registro de contrataciones y terminaciones de contratos de trabajo.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso precedente, los empleadores que celebren uno o más contratos de trabajo deberán registrar mensualmente las contrataciones.

Asimismo, y sin perjuicio de las obligaciones de comunicación de terminaciones de contratos establecidas en el artículo 162, el empleador, además, deberá registrar mensualmente el término de los servicios que se produzca por aplicación de las causales contenidas en los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

El registro se hará a través de un formulario electrónico proporcionado por la Dirección del Trabajo.

De igual manera, el empleador deberá registrar una única dirección de correo electrónico para recibir válidamente las notificaciones de las actuaciones y resoluciones de la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta establecerá las modalidades y procedimientos necesarios para la implementación del registro establecido en el presente artículo.

En virtud de los principios de coordinación y eficiencia, la Dirección del Trabajo celebrará convenios con las entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a contratos de trabajo y terminación de los mismos, para el tratamiento de estos datos a fin de evitar contradicciones en la información almacenada, así como duplicidades en la obligación de registro de los empleadores.

Artículo 515- Para el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras, la Dirección del Trabajo estará facultada para requerir a los organismos públicos y privados que administran prestaciones de la seguridad social y de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las empresas que presten el servicio de declaración y pago de cotizaciones previsionales por Internet, los Notarios y la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, los datos personales y la información necesaria respecto de las contrataciones y terminaciones de los contratos de trabajo y del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

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. El traspaso de la información se materializará a través de convenios de colaboración que deberán celebrarse con las entidades que proporcionen la información y los datos personales.

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.

Artículo 516.- La Dirección del Trabajo podrá relacionarse directamente con los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, y éstos con la Dirección, a través de los medios dispuestos para tales efectos por la institución, tanto físicos como electrónicos. Los trámites y actuaciones que se realicen a través de tales medios producirán los mismos efectos que los trámites y actuaciones efectuados en las dependencias de la Dirección del Trabajo o en el domicilio del respectivo usuario.

Asimismo, la Dirección del Trabajo podrá definir y poner a disposición de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, a través de su sitio web, documentos laborales electrónicos tipo, que gozarán de validez ante la Dirección del Trabajo para efectos de acreditar el cumplimiento de la normativa correspondiente. Las formalidades para la elaboración y suscripción de los referidos documentos será establecida mediante resolución exenta por el propio Servicio.".

Artículo 2.- 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 3.- La Dirección del Trabajo en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberán definir un Plan Institucional Anual, que contenga las principales líneas de acción, objetivos, indicadores, metas institucionales y el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios a que se refiere el artículo 13, el cual deberá ser cumplido durante el año calendario siguiente para, a lo menos, las siguientes materias;

1. Perfeccionamiento del desempeño institucional en la calidad de la entrega de los servicios a las y los usuarios, en especial aquellos brindados de modo no presencial, a fin de incrementar los niveles de satisfacción percibida por la ciudadanía.

2. Optimización progresiva de la acción fiscalizadora, de acuerdo a los niveles de detección del incumplimiento de la legislación laboral.

El Plan Institucional Anual deberá ser enviado por la Dirección del Trabajo en conjunto con el Ministerio del ramo al Senado como a la Cámara de Diputados, en el mes de marzo del año de su ejecución.

Asimismo, durante el mes de marzo de cada año, la Dirección del Trabajo en conjunto con el Ministerio del ramo deberá enviar al Senado como a la Cámara de Diputados un informe de gestión que contenga el porcentaje de las metas cumplidas, los resultados obtenidos, y las medidas correctivas y preventivas tomadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Institucional Anual del año anterior.

Además dicha entidad, deberá enviar un informe de avance en el raes de julio de cada año.

Artículo 4.- 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 funcionarias o funcionarios en el ejercicio de sus deberes.

TÍTULO II

DEL INGRESO A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y OTRAS NORMAS

PÁRRAFO 1°

Del ingreso a la Dirección del Trabajo

Artículo 5.- 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 solo podrán participar las y 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 o) 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, las y 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.

La o 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, éstos 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.

Artículo 6.- En aquellos casos en que los procesos de selección para proveer cargos a contrata de la Dirección del Trabajo se realicen mediante concurso público, se convocarán a través de los sitios web institucionales u otros que se creen, donde se dará información suficiente, entre otras materias, respecto de las funciones del cargo, requisitos para el desempeño del mismo, nivel de remuneraciones y el plazo para 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.

El llamado a concurso público se dispondrá mediante una resolución de la o del Director del Trabajo y deberá contener, a lo menos, lo señalado en el inciso anterior. Dicha resolución deberá difundirse, 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.

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 contratas asimilados a la planta de profesionales podrán realizarse en cualquier grado de dicha planta.

La o 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 las y los funcionarios y sus asociaciones sobre estas materias y sus modificaciones.

Párrafo 2°

Del Sistema de Turnos

Artículo 7.- La o 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 las y 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 del Servicio, 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, que equivaldrá a la suma del 25% del valor de las horas diurnas trabajadas en un horario distinto al de funcionamiento habitual del Servicio, más el 50% del valor de las horas desempeñadas 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 las y los funcionarios que efectivamente cumplan el turno. La asignación de turno será compatible con el pago de horas extraordinarias.

La dictación y modificación de la resolución a que se refiere el inciso primero deberá considerar mecanismos de consulta e información a las y los funcionarios y sus asociaciones.

Párrafo 3°

De la Asignación de Responsabilidad

Artículo 8.- Establécese una asignación de responsabilidad para los cargos de jefatura de la Dirección del Trabajo pertenecientes a la planta de Directivos afectos al 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.

También tendrán derecho a la asignación regulada en este artículo, las y 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 de la o del Director del Trabajo, en tanto cumplan dicha función, y como máximo 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 18.717.

Los cargos afectos a esta asignación y los montos correspondientes, los que no podrán exceder de un 22,4% del monto de la base de cálculo que se señala en el inciso anterior, serán determinados anualmente por la o 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 las y los funcionarios señalados en el inciso primero según funciones, grados de la escala de remuneraciones asociado al cargo y nivel de complejidad de las unidades, y para las y los funcionarios señalados en el inciso segundo 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.

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

Durante el período en que las y 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. La o 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.

Párrafo 4°

De la Asignación Especial de Calidad de Servicio

Artículo 9.- 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 las y 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 efectos de salud y pensiones. 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.

La o el Director del Trabajo no tendrá derecho la asignación de este artículo. Los Directivos del segundo nivel jerárquico, sólo tendrán derecho al componente base de la asignación.

Artículo 10.- El monto de la asignación especial de calidad de servicio se determinará aplicando los porcentajes que se señalan en los artículos 11 y 12 de la presente ley 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 11.- El componente base a que se refiere el numeral 1 del artículo 9 será de un 12%, a contar del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la presente ley, sobre las remuneraciones mencionadas en el artículo 10.

Artículo 12.- El componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del artículo 9, se concederá en relación a la ejecución del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y 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 10.**	
	Desde	Hasta
Igual o superior a un 71% e inferior a 81%	1%	1,7%
Igual o superior a un 81% e igual o inferior a 90%	1,8%	2,4%
Superior a 90%	2,5%	4,5%

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%, no se tendrá derecho al componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2, del artículo 9.

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

1. La o el Director del Trabajo, antes del 15 de octubre de cada año, propondrá al Ministro o Ministra 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 las y los usuarios respecto de la calidad de servicio. Las

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

2. Las o los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda aprobarán el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de las y 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 la o el Ministro de Hacienda. Para tales efectos, previamente, la o el Subsecretario del Trabajo propondrá a la o al Ministro del Trabajo y Previsión Social, el grupo objetivo respecto del cual aplicar 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.

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

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

La contratación de dichas o 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.

Del mismo modo, se podrán realizar auditorías selectivas a las bases de datos, procesos de trabajos y procedimientos que permitan verificar la información proporcionada por la Dirección del Trabajo, a través de las o 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 una o un evaluador externo.

6. 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.

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

8. Un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que además deberá ser suscrito por la o 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 las y 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 las y los usuarios.

Párrafo 5°

Disposiciones Varias

Artículo 14.- Deróganse los artículos 1 al 7 de la ley N° 19.994.

Artículo 15.- 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 contrate en el mismo servicio, no será aplicable en la Dirección del Trabajo. Lo anterior no regirá respecto de la renovación de los contratos que gozaron de compatibilidad al 30 de junio de 2017. Tratándose de cargos de jefaturas no regirá respecto de la renovación de las contratas que gozaron de compatibilidad al 31 de diciembre de 2017. 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 3 del artículo segundo transitorio de la presente ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Facúltase a la Presidenta o 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. Los grados superiores e iniciales, y el número de cargos totales para cada una de las plantas que se fijen en virtud de este artículo serán los siguientes:

Planta de Directivos: grados 1° y 11°, 232 cargos.
Planta de Profesionales: grados 5° y 15°, 291 cargos.
Planta de Fiscalizadores: grados 9° y 16°, 1002 cargos.
Planta de Técnicos: grados 14° y 18°, 172 cargos.
Planta de Administrativos: grados 16° y 21°, 233 cargos.
Planta de Auxiliares: grados 19° y 22°, 27 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 tercero transitorio de esta ley, 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 las y los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a las y los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma imponibilidad 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 produjeren por efecto del encasillamiento en el cual participen funcionarias y funcionarios de planta y a contrata no serán considerados promoción, y las y los funcionarios conservarán, en consecuencia, el número de bienios que estuvieren 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 las y los funcionarios titulares y a contrata para efectos del encasillamiento dispuesto en los artículos segundo, tercero y cuarto transitorios de la presente ley. Asimismo, a las y 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 aquellas y 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 segundo.- 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. Las y 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 las o 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 de la o del Director del Trabajo, visada por la Dirección de Presupuestos.
3. No obstante lo dispuesto de 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 2017, 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 las y los funcionarios titulares de la respectiva planta que se encuentren ubicados en el grado inmediatamente inferior al de la vacante convocada, quienes además deberán cumplir con lo dispuesto 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%, 15%, 20% y 15%, respectivamente.

Para los efectos del presente concurso la antigüedad se considerará de modo continuo o discontinuo. Respecto de las o 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 las o 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 la o el Director del Trabajo.

c. En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo primero 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 4 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, las y 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 2017.

ii. Encontrarse desempeñando funciones administrativas al 31 de diciembre de 2017 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.

Las o los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2017. Sólo podrá postular a un grado superior del que se es titular si dicho grado es inmediatamente inferior al último grado de la planta de Administrativos.

b. Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Técnicos, las y los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Administrativos entre los grado 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 2017.

ii. Encontrarse desempeñando funciones técnicas al 31 de diciembre de 2017 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.

Las o los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2017. Sólo podrá postular a un grado superior del que se es titular si dicho grado es inmediatamente inferior al último grado de la planta de Técnicos.

c. Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Fiscalizadores las y 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 2017.

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 2017 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.

Las o los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre 2017. Sólo se podrá postular a un grado superior del que se es titular si dicho grado es inmediatamente inferior al último grado de la planta de Fiscalizadores.
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 2017.

ii. Encontrarsedesempeñando funciones profesionales, al 31 de diciembre de 2017 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.

Las o los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2017. Sólo se podrá postular a un grado superior del que se es titular si dicho grado es inmediatamente inferior al último grado de la planta de Profesionales.

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

a. Las bases de estos concursos 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%, 20%, 15% y 15%, 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 las o 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 decidirá la o el Director del Trabajo.

c. En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo primero 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 tercero.- 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 primero 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 las y 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 2017 tengan al menos una antigüedad de tres años en la Dirección del Trabajo; y, que cumplan con los requisitos respectivos del cargo.

2. Las y 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 aquellas o 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 segundo transitorio de la presente ley.

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

a. Las bases de estos concursos 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%, 30% y 20%, 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 las o los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate el resultado de la última calificación obtenida por la o 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 decidirá la o el Director del Trabajo.

c. En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo primero 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 cuarto.- 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 primero 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, las y 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 las y 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. Cumplir con lo dispuesto 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 primero transitorio, que regulen los concursos a que se refiere este artículo, considerarán, a lo menos, lo siguiente:
a. Las bases de estos concursos 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%, 50%, 15% y 20%, respectivamente.

Para efectos de este literal, se considerará la antigüedad que la o 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 las o 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 la o el Director del Trabajo.

c. En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo primero 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 quinto.- Lo dispuesto en el artículo 5 de la presente ley entrará en vigencia en la fecha que indique el o los decretos con fuerza de ley señalado en el artículo primero transitorio.

Para efectos de los concursos de ingreso a la planta a que se refiere el artículo 5 de la presente ley, las o 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 la publicación de la misma, 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 5 de esta ley. A dichas o dichos funcionarios no le será exigible lo dispuesto en el numeral 1 del inciso primero del artículo 5 de esta ley.

Artículo sexto.- Una vez finalizado el proceso de encasillamiento dispuesto en el artículo cuarto transitorio y dentro de los tres años siguientes a él, cuando la o 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, cuyas o cuyos titulares se encuentren habilitados para postular.

2. Podrán participar las o 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 la misma.

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

4. En el caso 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 séptimo. - Las derogaciones de los artículo 1 al 6 de la ley N° 19.994, de conformidad a lo señalado en el artículo 14, comenzarán a regir a contar del 1 de

enero del año 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 a contar del 1 de enero del año siguiente a 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 9 de la presente ley, comenzará a regir a contar del 1 de enero del año siguiente a la publicación de esta ley, 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 a un 0,5% de la suma de las remuneraciones a que se refiere el artículo 10 de esta ley, el cual se pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75% 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 antedicha ley.

2. En el segundo año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio ascenderá a un 2% de la suma de las remuneraciones a que se refiere el artículo 10 de esta ley, el cual se pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75% de las metas fijadas para el año siguiente a la publicación de la presente 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 antedicha 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 las y los usuarios del año precedente. Para dicho año se aplicará la siguiente tabla:

Tramos de cumplimiento del programa de mejoramientode 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 10.**
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%, no se tendrá derecho al componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del artículo 9.

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 12 de esta ley.

5. A contar del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la presente ley, el componente base de la asignación del artículo 9, ascenderá a un 12% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 10 de esta ley.

Artículo octavo.- El reglamento a que se refiere el artículo 13 de la presente ley, deberá dictarse dentro de los 180 días siguientes a la publicación de la misma.

Artículo noveno.- Lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de la presente ley, entrarán en vigencia a contar del tercer año de la fecha de publicación de la misma.

Artículo décimo.- Lo dispuesto en el artículo 1 de la presente ley comenzará a regir en el plazo de seis meses contado desde la fecha de publicación de esta ley, sin perjuicio de las reglas siguientes.

Artículo undécimo.- El modelo de cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones regulado en el artículo 506 quinquies iniciará su vigencia en el plazo de tres meses contado desde la fecha de publicación en el Diario Oficial del reglamento dispuesto en el inciso cuarto del referido artículo, el que deberá dictarse dentro del plazo de seis meses contados desde la fecha de entrada en vigencia contemplada en el artículo anterior.

Artículo duodécimo.- Lo dispuesto en el artículo 514 comenzará a regir en el plazo de 3 meses contados desde la fecha de entrada en vigencia a que se refiere el artículo décimo transitorio de esta ley.

Asimismo, la o el empleador dispondrá de un plazo de tres meses, a partir de la fecha de entrada en vigencia del artículo 514, para practicar el registro de las contrataciones celebradas con anterioridad a dicha fecha y que se encuentren vigentes a la fecha del registro.

Artículo décimo tercero.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la presente ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo a la partida presupuestaria del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, el Ministerio de Hacienda, con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público, podrá suplementar dicho presupuesto en la parte del gasto que no se pudiere financiar con los referidos recursos. Para los años posteriores el gasto se

financiará con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.".

Dios guarde a V.E.,

MICHELLE BACHELET JERIA
Presidenta de la República

NICOLÁS EYZAGUIRRE GUZMÁN
Ministro de Hacienda

ALEJANADRA KRAUSS VALLE
Ministra del Trabajo y Previsión Social