INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en mensaje de la Presidenta de la República, sobre modernización y fortalecimiento de la Dirección del Trabajo.

BOLETIN N° 11.430-13

_____

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en mensaje de la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria.

Cabe destacar que este proyecto fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

Asimismo, corresponde indicar que la Sala en sesión de 29 de noviembre de 2017, resolvió sustituir el acuerdo adoptado el 12 de septiembre de 2017, de manera que el trámite ante la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento será cumplido durante la etapa de la discusión en particular, oportunidad en que la iniciativa también será estudiada por la Comisión de Hacienda, en lo pertinente.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Modificar los procedimientos administrativos y las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo en materia de seguridad y salud y la aplicación de sanciones ante las infracciones a las normas contenidas en el Código del Trabajo y en sus leyes complementarias.

Consagrar un nuevo sistema de ingreso a los cargos de planta y contrata de este servicio.

Establecer una asignación de responsabilidad y una asignación especial de calidad del servicio para los funcionarios de la Dirección del Trabajo.

NORMAS DE QUÓRUM

El artículo 5, que establece un mecanismo especial de ingreso a las distintas plantas de la Dirección del Trabajo, constituyendo una excepción al régimen de concurso público; los incisos sexto, séptimo y octavo del artículo 8, que facultan al Director del Trabajo para dictar una resolución exenta en relación con el número máximo de

funcionarios que podrán percibir la nueva asignación (asignación de responsabilidad), el artículo 14, en lo que atañe a la derogación del artículo 7 de la ley N° 19.994, los artículos transitorios segundo, números 4 y 5, tercero, cuarto, quinto, sexto y el inciso segundo del artículo séptimo. Tienen el carácter de normas orgánicas constitucionales los incisos sexto, séptimo y octavo del artículo 8, en relación con los incisos primero del artículo 98 y final del artículo 99, y las demás normas mencionadas en vinculación con el artículo 38 de la Constitución Política. Todas ellas en armonía con el inciso segundo del artículo 66 de la misma Ley Fundamental.

A su vez, el inciso tercero del artículo 515 del Código del Trabajo, contenido en el numeral 24 del artículo 1, tiene el carácter de norma de quórum calificado, en relación con el inciso segundo del artículo 8 de la Constitución Política y el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Constitución Política.

ASISTENCIA

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle; el Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Javier Díaz Verdugo; el Jefe del Área Legislativa y el coordinador legislativo del mismo Ministerio, señores Ariel Rossel y Francisco del Río y la asesora legislativa señora Claudia Donaire; los asesores y la asesora de prensa de dicha Cartera de Estado, señores Manuel Escobar y Claudio Fuentes, y señora Rocío Sabanegh. El Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis, acompañado por la abogada asesora, señora Paula Donoso, la Jefa del Departamento de Recursos Humanos, señora Susana Solari y el periodista, señor Jorge Castillo. Las asesoras del Ministerio Secretaría General de la Presidencia: señoras Paola Fabres y Constanza González y el asesor, señor Renato Valenzuela. El asesor del Ministerio de Hacienda, señor Roberto Godoy. También concurrieron a la sesión de 11 de octubre de 2017: de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH), señoras Ada Torres y Náyade Zúñiga y el señor Raúl Campusano; de la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo (APU), el Presidente, señor Víctor Verdugo; la Directora, señora Miriam Cerezo y el Tesorero, señor Alfonso Yánez. Otros asistentes. El abogado de CODELCO, señor Alberto Molina. Del Comité Partido Demócrata Cristiano: el asesor, señor Gerardo Bascuñán. Del Instituto Libertad y Desarrollo: el asesor, señor Sergio Morales. De la Fundación Jaime Guzmán, el asesor, señor Felipe Rössler. De la Bancada PPD: el periodista, señor Gabriel Muñoz. De la oficina de la Senadora Muñoz: el asesor, señor Luis Díaz. Estuvieron presentes, el periodista y el fotógrafo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señores Jaime Aguilera y Pablo Yovane y el fotógrafo de la Dirección del Trabajo, señor Luis Carvajal.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 17 de octubre de 2017, concurrieron: de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH): la Presidenta, señora Ada Torres acompañada del Tesorero, señor Juan Beltrán, de la Directora de Comunicaciones, señora Náyade Zúñiga, del Secretario General, señor

Jonathan Navarrete, del Director de Cultura Deporte y Recreación, señor Raúl Campusano, de la Directora de Regiones, señora Orietta Fuenzalida y del Director de Bienestar, señor Luis Cancino; de la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo (APU): el Presidente, señor Víctor Verdugo, acompañado por la Directora, señora Miriam Cerezo; el Tesorero, señor Alfonso Yánez; la Secretaria Nacional, señora Irene Cáceres y el Director Nacional, señor Félix Fuentes.

Especialmente invitado a la sesión de fecha 24 de octubre de 2017, asistió el abogado asesor del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales.

Especialmente invitado a la sesión de 29 de noviembre de 2017, concurrió el Presidente de la Fundación Chile 21, señor Pablo Velozo.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

-El Código del Trabajo.

-La ley N° 18.717, de 1988, que reajusta remuneraciones del sector público.

-La ley N° 19.880, de 2003, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.

-La ley N° 19.882, de 2003, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica.

-La ley N° 19.886, de 2003, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios.

-La ley N° 19.994, de 2004, que crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo.

-La ley N° 19.628, de 2012, sobre protección a la vida privada.

-El decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo.

-El 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.

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

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

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

A) El mensaje que da origen a este proyecto de ley, entre sus consideraciones, señala los siguientes:

I. <u>Antecedentes:</u>

En primer lugar, expone que en los últimos años, a raíz de sucesivas reformas laborales, la Dirección del Trabajo ha experimentado un constante aumento de sus competencias en materia de fiscalización, acompañamiento y promoción de la libertad sindical, lo que constituye un reconocimiento al importante rol público que cumple en la promoción de una cultura de respeto y protección de los derechos laborales y en el desarrollo de relaciones laborales modernas, justas y equilibradas.

En efecto, describe que el proceso de fortalecimiento y modernización institucional de la Dirección del Trabajo tiene una larga data, considerando que, entre los años 2010 a 2012, se desarrollaron consultorías y asesorías especializadas para mejorar los procesos de fiscalización de la institución.

En específico, señala que en el informe final de la consultoría denominada "Asesoría Especializada al Proceso de Fiscalización en la Dirección del Trabajo", se indica 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."

Asimismo, el mensaje añade que en el Programa de Gobierno para el período 2014-2018 existe el compromiso de impulsar "el rediseño institucional y la 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 iniciativa describe que la Dirección del Trabajo fue incorporada al Programa de Mejora de Gestión Pública y de los Servicios al Ciudadano del Ministerio de Hacienda, que cuenta con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo,

aprobándose el proyecto de "Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo". Dicho programa, en ejecución durante los años 2016 a 2020, constituye un importante desafío de rediseño de procesos y nuevas formas de relación con los ciudadanos que requieren de sus servicios, con un importante componente de nuevas tecnologías y un enfoque centrado en la satisfacción de sus usuarios.

A raíz de la aprobación del referido proyecto, el mensaje describe que se requirió el levantamiento de un diagnóstico que, sumado a los insumos técnicos ya desarrollados, puso en evidencia la necesidad de que el proceso de rediseño institucional se acompañe de cambios legislativos. Tales reformas, añade, deben promover el uso de nuevas tecnologías en la interacción con 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 a la promoción y el desarrollo de sistemas de apoyo al cumplimiento normativo y un proceso racional de ejercicio de la potestad sancionadora.

Asimismo, agrega que, para que una modernización institucional sea exitosa, se requiere el aporte de sus trabajadoras y trabajadores. En razón de ello, señala que el 13 de julio de 2017 el Gobierno y las Asociaciones de Funcionarios de la Dirección del Trabajo suscribieron un protocolo de acuerdo relativo al 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

En este acápite, el mensaje describe que los principales objetivos del proyecto consisten en 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 a raíz del proceso de implementación de la Reforma Laboral y de 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, el proyecto considera el 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, mediante del tercer nivel directivo de carrera; y la reestructuración de algunas de sus remuneraciones.

Por otra parte, la iniciativa establece normas en el ámbito de la fiscalización, con la finalidad de perfeccionar las facultades en materia de seguridad y salud en el trabajo, definir criterios para homogeneizar la aplicación de sanciones y otorgar certeza a los destinatarios de dicha regulación.

Con dicho propósito, y como una forma de promover el cumplimiento de la normativa siguiendo las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el proyecto regula la adopción por parte de las empresas de modelos de prevención de infracciones y de autocumplimiento.

Considera, además, un uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, promoviendo la relación por canales no presenciales con los usuarios. Tales medidas apuntan a reducir los costos de las transacciones, tal como ocurre a raíz de la incorporación de un registro de inicio y término de la relación laboral, y permitir 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.

Dichas modificaciones, añade el mensaje, da cuenta de la necesidad de 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. Asimismo, el proyecto contempla la obligación de informar al 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

Enseguida, el mensaje expone el contenido del proyecto en lo que respecta a sus aspectos centrales: modernización institucional de la Dirección del Trabajo; regulación del sistema de ingreso y promoción del personal de la Dirección del Trabajo; aspectos remuneracionales aplicables; incompatibilidad del desempeño de los cargos de planta con los cargos a contrata; delegación de facultad en la Presidenta o Presidente de la República para fijar las plantas del personal de la Dirección del Trabajo; normas de encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo; normas transitorias de multiconcursabilidad; e imputación del gasto.

En lo que atañe a la **modernización Institucional de la Dirección del Trabajo,** específicamente en materia de **fiscalización en materias seguridad y salud en el trabajo**, el proyecto considera, 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 deberán coordinar sus planes, acciones y estrategias de fiscalización. Asimismo, establece una nueva atribución para la Dirección del Trabajo, facultándola explícitamente para prescribir medidas preventivas y correctivas a los empleadores en materias de seguridad y salud.

Del mismo modo, regula una nueva obligación para los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al establecer que cuando 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 los trabajadores, deberán

comunicarlo al empleador, a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud.

En el mismo sentido, el mensaje contempla la realización de procesos de c**onsulta pública facultativa de instrucciones y pronunciamientos jurídicos de carácter general.** Tales procedimientos suponen efectuar consultas públicas en 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. Dichas opiniones serán de carácter público y se enviarán por oficina virtual, y carecerán de carácter vinculante.

En materia de **modificaciones en materia de sanciones administrativas,** el mensaje especifica los criterios para determinar el monto de la sanción, consistentes en 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; y la existencia de circunstancias atenuantes de responsabilidad.

Asimismo, establece que el monto de las sanciones se triplicará cuando se trate de infracciones que deriven en un accidente del trabajo grave o fatal. Enseguida, contempla una regulación aplicable a los casos de reincidencia, que permite aplicar una multa de hasta tres veces el monto establecido, de acuerdo al tamaño de la empresa.

A continuación, el proyecto establece un **modelo de gestión para el cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones.** Sobre el particular, propone incentivar a los empleadores a adoptar un modelo voluntario de gestión del cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones.

En cuanto al sistema de **notificaciones y el cómputo de plazos,** el proyecto introduce cambios respecto a las notificaciones que practique la Dirección del Trabajo, permitiendo que puedan efectuarse en forma personal, por carta certificada o a la dirección de correo electrónico que haya designado el empleador. De tal manera, 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, 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.

En relación a las **modificaciones en materia de la reconsideración administrativa de multas,** 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, y propone que si 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.

En cuanto al r**egistro de contrataciones y terminaciones de contrato de trabajo,** la iniciativa crea un nuevo registro administrado por la Dirección del Trabajo, de modo que 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. Dicha norma operará sin perjuicio de las obligaciones de comunicación de término de contrato establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, mediante un formulario electrónico donde 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.

Respecto de la **obligación para organismos públicos y privados de entregar información,** el mensaje 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, el deber 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.

Asimismo, contempla que la Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y de los empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales, con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, debiendo guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley.

Acerca de los **trámites y la actuación electrónica,** se dispone que la Dirección del Trabajo podrá relacionarse directamente con los empleadores, los trabajadores y las organizaciones sindicales, y éstos, a su vez, con la Dirección, mediante medios físicos o electrónicos, los que 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.

Finalmente, en lo que respecta a la normativa relativa a la modernización institucional de entidad, el mensaje contiene regulación respecto del **uso de vehículos fiscales,** de modo que, en consonancia con la asignación de turnos de trabajo en horario no habitual, nocturno o inhábil, la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno.

Asimismo, contempla el deber de informar a**l Congreso Nacional respecto del Plan Institucional Anual.** A ese respecto, contempla que la Dirección del Trabajo, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá definir 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 los usuarios y la

optimización progresiva de la acción fiscalizadora, debiendo incluir el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

Dicho plan deberá ser enviado al Congreso Nacional en el mes de marzo de cada año, y se deberá dar cuenta de su desarrollo en los meses de marzo y julio de cada año.

Enseguida, establece que la Dirección del Trabajo tendrá 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.

A continuación, el mensaje expone la normativa propuesta en materia del **Sistema de Ingreso y Promoción del personal de la Dirección del Trabajo.**

En lo que respecta **al ingreso a la planta,** establece las normas para 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 aquellas personas que cumplan los requisitos establecidos para ello.

Respecto del **ingreso a la contrata,** el mensaje contempla que, conforme al protocolo de acuerdo, el ingreso a la Dirección del Trabajo se realizará en calidad de contrata mediante un 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, dispone que el jefe superior del servicio mantendrá su facultad para contratar en forma directa, aun cuando sólo los funcionarios que hubieren ingresado a la institución mediante concurso público podrán participar en los concursos internos de ingreso a la planta.

Acerca de la **promoción al interior del Servicio,** se propone que las promociones del personal de la Dirección del Trabajo se regirán por las normas generales contempladas por el Estatuto Administrativo, dejando sin aplicación las normas especiales de promoción contempladas en el artículo 7 de la ley N° 19.994.

Seguidamente, la expresión de motivos del proyecto da cuenta de los **aspectos remuneracionales** contenidos en su articulado.

A ese respecto, propone la **creación de un sistema de turnos,** en el marco del plan de modernización de la Dirección del Trabajo, de modo que el Director del Trabajo pueda disponer el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de su funcionamiento, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos, el que deberá respetar el máximo de la

jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales. Añade que los funcionarios que efectivamente cumplan dicho turno 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.

En cuanto a la **asignación de responsabilidad,** el artículo 8 del proyecto crea una asignación de responsabilidad en beneficio de los funcionarios que ejercen el cargo de jefatura del tercer nivel jerárquico de la Dirección del Trabajo y la 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.

El mensaje establece, además, **la asignación especial de calidad de servicio**, que se forma con un componente base y un componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio, y deroga la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994. Dicha asignación operará para el personal de plata y contrata de la Dirección del Trabajo que haya 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.

Enseguida, el mensaje establece la **incompatibilidad del desempeño de los cargos de planta con los cargos a contrata**. Al efecto, el artículo 15 propone que, a contar del 1 de enero del año siguiente a su publicación, los cargos de planta serán incompatibles con los cargos a contrata, lo que no regirá respecto de las renovaciones de los contratos que gozaron de dicha compatibilidad al 30 de junio de 2017, mientras que, tratándose de cargos de jefaturas, no regirá respecto de la renovación de las contratas que gozaron de compatibilidad al 31 de diciembre de 2017.

A continuación, la iniciativa contempla la **delegación de la facultad en la Presidenta o Presidente de la República para fijar las plantas del personal de la Dirección del Trabajo**. En específico, el artículo primero transitorio de la iniciativa faculta a la Presidenta o Presidente de la República para que, en el plazo de un año contado desde su fecha de publicación, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, fije las plantas de personal de la Dirección del Trabajo.

En relación a las **normas de encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo**, el proyecto regula el encasillamiento de los funcionarios titulares de planta, de los funcionarios a contrata que hubieren ingresado concursos internos y de los funcionarios a contrata 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.

Respecto de la multiconcursabilidad al interior del organismo, el proyecto contempla **normas transitorias** aplicables en los casos en que 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.

Finalmente, el mensaje contiene un mecanismo de **imputación del gasto**, de modo que el mayor gasto fiscal que represente el 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.

B) Corresponde hacer mención que en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, desde el 6 de julio de 2010, se encuentra para su estudio el proyecto de reforma constitucional, originado en una moción del Senador señor Carlos Bianchi Chelech, correspondiente al Boletín N°7.044-13, referido a la incorporación en la Constitución Política de un capítulo nuevo denominado “Dirección General del Trabajo”.

Su objetivo principal es crear la Dirección General del Trabajo, como un organismo de rango constitucional, autónomo y jerarquizado, encargado de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo, **en resguardo de las relaciones laborales que se verifiquen tanto en el sector público como en el privado.**

DISCUSIÓN EN GENERAL

El texto del proyecto de ley en informe consta de quince artículos permanentes y trece artículos transitorios.

El artículo 1° introduce diversas modificaciones al Código del Trabajo, con el objetivo de mejorar los procedimientos de fiscalización y aplicación de sanciones que realiza la Dirección del Trabajo

El artículo 2° establece que, 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.

El artículo 3° contempla que la Dirección del Trabajo, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, deberá definir un Plan Institucional Anual que deberá ser enviado cada año, junto a los resultados obtenidos, al Congreso Nacional.

El artículo 4° permite que la Dirección del Trabajo pueda querellarse o hacerse parte en los procesos a que diere lugar un hecho que revista caracteres de delito, respecto de los trámites que se desarrollen ante ella o que se hubieren cometido en contra de alguno de sus funcionarios en el ejercicio de sus deberes.

El artículo 5° establece los requisitos y el procedimiento aplicable para el ingreso a los cargos de las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del Trabajo.

El artículo 6° regula los concursos públicos para proveer cargos a contrata de la Dirección del Trabajo, o a contrata asimilados a las plantas de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de dicha entidad.

El artículo 7° contempla la facultad del Director del Trabajo para disponer un sistema de turnos entre sus funcionarios, consistente en el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de funcionamiento de la Dirección del Trabajo.

El artículo 8° crea una asignación de responsabilidad para los cargos de jefatura de la Dirección del Trabajo que pertenezcan a la planta de Directivos, y para aquellos funcionarios pertenecientes a las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos y Administrativos.

El artículo 9° establece una asignación especial de calidad de servicio, compuesto por un componente base y un componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio, para el personal de planta y contrata de la Dirección del Trabajo que haya prestado servicios, sin solución de continuidad, durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación.

El artículo 10 dispone que el monto de la asignación especial de calidad de servicio se determinará aplicando los porcentajes que señalan en los artículos 11 y 12 del proyecto de ley, sobre la suma del sueldo base del grado respectivo más la asignación de fiscalización que establece el artículo 6 del decreto ley N° 3.551, de 1980[1], y la asignación señalada en el artículo 4 de la ley N° 18.717[2].

El artículo 11 prescribe que el componente base de la asignación especial de calidad de servicio será de un 12%, sobre el sueldo base del grado respectivo, más la asignación de fiscalización establecida en el artículo 6 del decreto ley N° 3.551, de 1980 y la asignación señalada en el artículo 4 de la ley N° 18.717.

El artículo 12 establece que el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se concederá en relación a

---

[1] El artículo 6 del decreto ley N° 3.551, de 1980, establece para el personal de la Contraloría General de la República, y de las instituciones fiscalizadoras, una asignación no imponible, denominada "asignación de fiscalización".

[2] El artículo 4 de la ley N° 18.717, de 1988, otorga, a contar del 1° de junio de 1988, a los trabajadores de las entidades regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974, del decreto ley N° 3.058, de 1979, y los Títulos I y II del decreto ley N° 3.551, de 1981, una bonificación sustitutiva equivalente a $ 2.235 mensuales.

la ejecución del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

El artículo 13 contiene las reglas para el otorgamiento del componente de la asignación asociada a la evaluación de la calidad de servicio.

El artículo 14 deroga los artículos 1° a 7° de la ley N° 19.994, que establecen una asignación de estímulo y desempeño para los funcionarios de la Dirección del Trabajo y contemplan el procedimiento de los concursos público para el ingreso a dicho organismo.

El artículo 15 establece que, a partir del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la ley, no será aplicable a la Dirección del Trabajo la compatibilidad entre el desempeño de cargos públicos en la planta y la calidad de subrogante, suplente o a contrata, salvo en el caso de la renovación de los contratos que gozaron de compatibilidad al 30 de junio de 2017, mientras que, tratándose de cargos de jefaturas, no regirá respecto de la renovación de las contratas que gozaron de compatibilidad al 31 de diciembre de 2017.

El artículo primero transitorio faculta al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de la ley, dicte un decreto con fuerza de ley que fije las plantas de personal de la Dirección del Trabajo y contenga las normas necesarias para su adecuada estructuración y operación.

El artículo segundo transitorio dispone que el encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo quedará sujeto a las condiciones que establezca el decreto con fuerza de ley que fije las nuevas plantas de personal de la Dirección del Trabajo.

El artículo tercero transitorio consagra las reglas para proveer, previo concurso interno de oposición de antecedentes, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, una vez que se hubiere producido el encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo.

El artículo cuarto transitorio dispone que, una vez practicado el encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se proveerán previo concurso interno de antecedentes.

El artículo quinto transitorio establece que las normas para el ingreso a los cargos de las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del Trabajo, entrarán en vigencia en la fecha que indique el o los decretos con fuerza de ley que deberá dictar el Presidente de la República, en conformidad al artículo primero transitorio de la ley.

El artículo sexto transitorio propone las reglas aplicables cuando el Director del Trabajo resuelva adoptar el procedimiento especial de multiconcursabilidad, una vez finalizado el proceso de encasillamiento dispuesto en el artículo cuarto transitorio y dentro de los tres años siguientes a él.

El artículo séptimo transitorio establece la fecha en que comenzarán a regir la derogación de los artículos 1° a 7° de la ley N° 19.994, junto a las reglas especiales para los períodos en que deberá operar la asignación especial de calidad de servicio que establece el proyecto.

El artículo octavo transitorio prescribe que el reglamento a que se refiere el artículo 13 del proyecto de ley deberá dictarse dentro de los 180 días siguientes a su publicación.

El artículo noveno transitorio contempla que lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de la ley, relativos al sistema de turnos y de la asignación de responsabilidad, entrarán en vigencia a contar del tercer año de la fecha de su publicación.

El artículo décimo transitorio establece que lo dispuesto en el artículo 1° del proyecto comenzará a regir en el plazo de seis meses contado desde la fecha de publicación de esta ley, salvo en los casos que describen los artículos undécimo, duodécimo y décimo tercero del proyecto.

El artículo undécimo transitorio contempla que el modelo de cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones, regulado en el artículo 506 quinquies que se incorpora al Código del Trabajo, iniciará su vigencia en el plazo de tres meses contado desde la fecha de publicación del reglamento dispuesto en el inciso cuarto de dicho artículo.

El artículo duodécimo transitorio consigna que lo dispuesto en el artículo 514 que se agrega al Código del Trabajo comenzará a regir en el plazo de 3 meses contados desde la fecha de entrada en vigencia de la ley. Asimismo, dispone que el empleador dispondrá de un plazo de tres meses, a partir de dicha fecha, para practicar el registro de las contrataciones celebradas con anterioridad y que se encuentren vigentes a la fecha del registro.

El artículo décimo tercero transitorio establece que el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la ley, durante su primer año presupuestario de vigencia, se financiará con cargo a la partida presupuestaria del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para los años posteriores, dispone que el financiamiento del gasto será con cargo a los recursos que se contemplen en las respectivas leyes de Presupuestos del Sector Público.

SESIÓN CELEBRADA EL 11 DE OCTUBRE DE 2017

EXPOSICIÓN DE LA MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe, hizo uso de la palabra la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, quien recordó que en el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet se contempló expresamente el rediseño institucional y modernización de la Dirección del Trabajo, dotándola de mayores atribuciones, mejorando sus capacidades técnicas, identificando funciones claves en su organización interna, potenciando la especialización en temas de género.

Destacó la importancia de esta institución, que acaba de cumplir 93 años de vida y que se encuentra arraigada en la memoria de todos los trabajadores y empleadores. Tal relevancia –puntualizó- radica en las funciones que se le entregan por la ley, tales como inspección, relaciones laborales, sistemas alternativos de solución de conflictos, divulgación de la legislación laboral e interpretación de la misma.

A lo anterior, agregó que la Dirección del Trabajo tiene competencia en el área previsional y de seguridad y salud en el trabajo, en prácticas antisindicales, MULTIRUT y calificación de servicios mínimos.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, prosiguió diciendo que la labor que lleva a cabo la Dirección del Trabajo exige su constante adaptación al dinamismo propio de las relaciones laborales, lo que hace necesario dotarla de más y mejores herramientas a fin de satisfacer los requerimientos de la ciudadanía y también de sus propios funcionarios. En este contexto, señaló, la propia entidad gestionó su incorporación al Programa de Mejora de la Gestión Pública y de Servicios al Ciudadano del Ministerio de Hacienda, con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo, cuya ejecución fue informada a la Tercera Subcomisión de Presupuestos.

Aprobado el proyecto inserto en el referido Programa, cuyo objetivo es la 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 al 2020, ha significado un importante desafío de rediseño de procesos, siempre con un enfoque centrado en la satisfacción de los usuarios, esto es, los trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, comentó que el éxito de una modernización institucional requiere su consagración en la ley y por ello la iniciativa legal en estudio pretende una mejora sustancial de la gestión pública, materia en la que se ha trabajado por muchos años. También incorpora facultades suficientes para cumplir exitosamente los compromisos contraídos con el país en el marco del proceso de modernización de la Dirección del Trabajo.

Añadió que se proyecta incorporar el uso de nuevas tecnologías en un proceso de alto impacto de ajuste de las capacidades de gestión de personas y de las nuevas demandas institucionales, para lo cual contempla –por ejemplo- el rediseño del sistema de gestión de los servicios a los usuarios, el ajuste del modelo y de los procesos de trabajo de fiscalización y conciliación, la consolidación y aumento de las capacidades de la plataforma tecnológica y el fortalecimiento de la capacidad de gestión estratégica.

Destacó que el proyecto de ley en análisis es el resultado de un proceso de diálogo serio y constante con las asociaciones de funcionarios, a quienes se les reconoce y agradece su gran aporte, a lo que se suma la celebración de un protocolo de acuerdo sobre fortalecimiento y modernización de la Dirección del Trabajo, suscrito por el Gobierno y las asociaciones con fecha 13 de julio de 2017, instrumento del cual emana gran parte del articulado de la iniciativa, especialmente en lo relativo a la gestión de personas.

EXPOSICIÓN DEL DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO, SEÑOR CHRISTIAN MELIS

El Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis subrayó lo expresado por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, en cuanto que en el programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet se comprometió como uno de sus ejes en materia laboral: “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”.

Seguidamente, expuso que la Dirección del Trabajo como actor relevante del sistema de administración laboral, cumple variadas funciones tales como inspección, relaciones laborales, sistemas alternativos de solución de conflictos, divulgación de la legislación laboral e interpretación ley laboral

Además, resaltó que en los últimos años, se han sumado al Servicio diversas competencias específicas: en el área previsional, de seguridad y salud en el trabajo, prácticas antisindicales, MULTIRUT, calificación de servicios mínimos, etcétera.

Sin embargo, indicó que la Dirección del Trabajo se ha ido ajustando históricamente a los nuevos requerimientos, sin incorporar mejoras sistemáticas a la organización o reducción de restricciones externas que acotan su margen de acción.

En cuanto a la modernización del Servicio, manifestó que se ha materializado en dos procesos que se desarrollan de forma paralela. El primero corresponde al Programa de Mejora de la Gestión Pública y de los Servicios a los Ciudadanos del Ministerio de Hacienda, con financiamiento del BID, cuya ejecución abarca el segundo semestre del año 2016 hasta el 2020, con un monto de cuatro mil millones de pesos, a través

del proyecto: “Modernización de los procesos de Fiscalización y gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo”. El segundo proceso comprende el proyecto de ley en estudio.

En específico, refirió que el Proyecto modernización Hacienda / BID tiene como principales componentes los siguientes:

Componente 1: Rediseño del sistema de gestión de los servicios a los usuarios.

Componente 2: Rediseño del modelo y procesos de trabajo de fiscalización y conciliación.

Componente 3: Consolidación y aumento de las capacidades de la plataforma tecnológica de la Dirección del Trabajo atingente al proyecto.

Componente 4: Fortalecimiento de la capacidad de gestión estratégica de la Dirección del Trabajo.

Sobre el proyecto de ley de fortalecimiento y modernización de la Dirección del Trabajo, precisó que desde el punto de vista de sus objetivos la idea es incorporar nuevas facultades que sean necesarias para cumplir exitosamente los compromisos contraídos con el país, en el marco del proceso de modernización de la Dirección del Trabajo.

También, remover los obstáculos normativos que impiden el uso de nuevas tecnologías en proceso de alto impacto y bajo costo, como son la interacción con los usuarios y la implementación de un modelo de fiscalización estratégica

Además, el ajuste de las capacidades de gestión de personas de manera de alinear la carrera funcionaria a las nuevas demandas institucionales.

Expuso que algunos de los beneficios esperados (Informe Productividad) son los que siguen:

-Disminución de los tiempos de espera por migración a la atención no presencial, en la medida que se fortalecen los canales tecnológicos.

-Ahorros por trámites no presenciales para los usuarios. Al respecto, informó que se instaló la posibilidad de que los usuarios puedan efectuar trámites por denuncias a la Dirección del Trabajo, lo que ha significado desatorar la labor de las unidades de la Dirección y un ahorro de tiempo para las personas.

-Ahorros por incidencia de fiscalizaciones pro activa y con medios tecnológicos avanzados.

-Ahorros por notificación electrónica. En este punto, el Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis, precisó que la entidad al año gastaba un poco más de 500 millones de pesos en cartas certificadas, con una tasa de acierto o efectividad de la notificación menor, ya que muchas notificaciones son devueltas.

Continuó diciendo que el proyecto de ley se estructura en base a dos componentes:

-Modernización institucional (fortalecimiento de facultades y atribuciones).

-Modernización de la gestión de personas al interior de la Dirección del Trabajo.

Añadió que la modernización institucional implica que se modifican una serie de normas contenidas en el Código del Trabajo que utilizan las expresiones “higiene y seguridad”, reemplazándolas por “seguridad y salud”, expresión más acorde con los actuales parámetros utilizados por la disciplina y por los instrumentos internacionales sobre la materia. Asimismo, se actualizan concordancias en diversos artículos del Código referidas al actual artículo 506.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, comentó que se establece el principio de coordinación, es decir, los servicios fiscalizadores deberán coordinar sus planes, acciones y estrategias de fiscalización. En este acápite recordó que la Dirección del Trabajo comparte competencias con varios organismos fiscalizadores, entre otros los servicios de salud, SERNAGEOMIN, DIRECTEMAR y otros, y una de las quejas de los usuarios es la falta de coordinación entre los distintos fiscalizadores. Por ello, se establece el principio de coordinación necesario de tales entidades.

Asimismo, se considera una facultad para prescribir medidas preventivas y correctivas a empleadores, en estas materias y el deber de informar a los servicios fiscalizadores y al empleador, para los organismos administradores del seguro, cuando detecten infracciones e incumplimientos graves que impliquen riesgo grave o inminente para la vida o salud.

Respecto del deber de informar de los organismos administradores del seguro, el Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis, trajo a colación un accidente acaecido en una constructora en la comuna de Las Condes, en Santiago, donde fallecieron dos trabajadores a las 16 horas por el derrumbe de una pared del socavón, en circunstancias que a las 12 del día había concurrido la Mutual correspondiente detectando un peligro y un riesgo, pero al no existir la obligación de notificar a la Dirección del Trabajo no se hizo nada.

Continuando con el componente de modernización institucional, se refirió a la consulta pública y explicó que se incorpora un mecanismo de consulta pública mediante los sitios web institucionales, respecto de las instrucciones y normas generales para la aplicación de leyes

laborales y seguridad social y los pronunciamientos jurídicos de carácter general. Obviamente, expresó, las propuestas y opiniones formuladas no serán vinculantes.

En materia de sanciones, explicitó lo siguiente:

-Se aumenta el monto de sanciones en caso de reincidencia. Al respecto, precisó que en el proyecto de ley no existe la opción de aumento de sanciones per se, sino que la idea es poner el foco en aquellas situaciones donde sí existen problemas graves de incumplimiento, que se engloban dentro del concepto de la contumacia. Informó que algunas empresas son fiscalizadas 100 veces al año, con el resultado de que la mayoría de las veces se aplican sanciones, actitud que se explicaría por serle más fácil a tales empresas pagar la multa y no cumplir la norma.

-Se establece que el monto de sanciones se triplicará cuando deriven en un accidente del trabajo grave o fatal. Comentó que el Servicio se ha encontrado con investigaciones de accidentes del trabajo donde las multas son extremadamente bajas, no obstante tratarse de accidentes fatales causados por infracciones a la ley.

-Se especifican los criterios para determinar el monto de la sanción. En la actualidad, expresó, los criterios para determinar cómo se aplica y cómo se llega al monto de la sanción dentro del rango legal son de carácter administrativo. La idea es consagrar los criterios en la ley, de manera de dar certeza y seguridad a todos los actores al momento de ejercer la facultad sancionatoria.

-Se regulan en la ley las circunstancias atenuantes de la responsabilidad, materia que tradicionalmente se ha regulado por la vía administrativa.

-Se beneficia a la micro y pequeña empresa, estableciendo que el inspector del trabajo, antes de aplicar una sanción, obligatoriamente (hoy es facultativo) deberá otorgar un plazo de corrección para corregir o reparar debidamente la infracción constatada.

Luego, se refirió a un tema novedoso, en materia del modelo de gestión del cumplimiento, porque se establece un incentivo a los empleadores a adoptar un modelo de gestión del cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones. Esta materia es voluntaria para las empresas y comprende, además, la figura de un auditor en asuntos de prevención de infracciones al interior de la empresa.

Continuó su presentación, abordando el tema de las notificaciones y cómputo de plazos, y señaló que 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 adecúa a la ley N°19.880, es decir, se contabilizan como días hábiles de lunes a viernes.

En relación a esta materia, informó de problemas complejos entre los tribunales y la Contraloría General de la República, porque ésta última opina que no se aplica la ley N° 19.880 y los tribunales estiman que sí es aplicable dicha ley. En consecuencia, indicó, para zanjar el problema se regula expresamente.

Sobre las modificaciones a la reconsideración administrativa de multas, señaló lo siguiente:

-Se elimina la exigencia relativa a que deba tratarse de un error “de hecho”, es decir, cualquier tipo de error, de hecho o incluso una apreciación jurídica equivocada del fiscalizador al momento de aplicar la multa, puede ser objeto de la reconsideración administrativa.

-Se establece un sistema de “pronto-pago”, esto es, si el empleador paga la multa directamente, dentro de los 5 días, y siempre que no haya hecho uso de recurso administrativo o judicial, el monto de ésta se rebajará en un 20%.

Destacó la consagración de la obligación de información, en cuanto que los organismos públicos y privados deberán entregar información a la Dirección del Trabajo para el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras y realizar el tratamiento de los mencionados datos, cuando sean requeridos por dicho Servicio. Ejemplificó diciendo que las bases de datos del Servicio de Impuestos Internos, PREVIRED o el seguro de cesantía podrán ser tratadas por la Dirección del Trabajo de manera de optimizar y realizar una planificación estratégica en lo que les compete.

A continuación, el Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis, aseveró que en la actualidad la entidad no conoce a ciencia cierta quiénes son los empleadores de Chile, porque no existe un registro de altas y bajas en materia laboral. En consecuencia, las bases de datos consignan la actuación que alguna vez se haya tenido con un empleador y por ello se establece un registro de contrataciones y terminaciones de contrato de trabajo, administrado por el Servicio. Comentó que hoy día existe algo parecido en el caso de terminaciones de contratos de trabajo por determinadas causales.

Además, puntualizó, a fin de evitar contradicciones en la información almacenada, así como duplicidades en la obligación de registro de los empleadores, y en virtud de los principios de coordinación y eficiencia se establece la celebración de convenios entre la Dirección del Trabajo y entidades públicas y privadas, por ejemplo con el seguro de cesantía.

En materia de trámites y actuaciones electrónicas, indicó que la iniciativa legal faculta en forma expresa a la Dirección del Trabajo para relacionarse directamente con los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, y éstos con la Dirección, a través de los medios físicos como electrónicos, y 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.

El Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis se pronunció respecto de otras materias de la siguiente manera:

-Se precisa la regla de abstención de la Dirección del Trabajo cuando un asunto esté sometido al conocimiento de los tribunales. En la actualidad, informó, existe una regla de abstención que está vinculada a los dictámenes.

-Se regula el uso de vehículos fiscales en días y horario inhábil, con la finalidad de facilitar la labor fiscalizadora.

-Se dispone que la Dirección del Trabajo deberá definir un Plan Anual Institucional, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contenga las principales líneas de acción, objetivos, indicadores y metas institucionales, el que deberá ser enviado e informado a las comisiones de Trabajo y Hacienda de la Cámara de Diputados y del Senado.

-Se consagra la facultad para hacerse parte o querellarse, ya que en la actualidad sólo existe la posibilidad de que un servicio público se querelle frente a un ilícito, en la medida que la ley expresamente le confiera esa facultad, atribución que la Dirección del Trabajo no posee.

En lo que respecta a la modernización de la gestión de personas, explicó que luego de un trabajo de casi dos años con las asociaciones de funcionarios, se firmó el 13 de julio de 2017 entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección de Presupuestos, la Dirección del Trabajo y las Asociaciones de Funcionarios de este Servicio (ANFUNTCH y APU), un “Protocolo de Acuerdo sobre Fortalecimiento y Modernización de la Dirección del Trabajo”, particularmente en lo que dice relación con la gestión de personas.

Subrayó que los objetivos principales del protocolo y de las normas pertinentes del proyecto es fortalecer el empleo público y establecer una verdadera carrera funcionaria. Comentó que en estos momentos más de los dos tercios de los funcionarios están bajo el régimen de contrata y no en planta. Asimismo, se evidencian altos grados de discrecionalidad de la autoridad administrativa a la hora de resolver aumentos de grados y contrataciones, y por lo tanto no se beneficia el acceso a una carrera funcionaria.

El Director Nacional del Trabajo, señor Christian Melis, en lo tocante al fortalecimiento de la carrera funcionaria expresó lo siguiente:

Ingreso a la Planta

-El ingreso a los cargos de las plantas de profesionales, de fiscalizadores, de técnicos, de administrativos y de auxiliares de la Dirección del Trabajo se efectuará mediante concurso interno.

-Sólo podrán participar los funcionarios a contrata que hubieren ingresado al Servicio mediante concurso público.

Ingreso a la Contrata

-El ingreso a la Dirección del Trabajo, se realizará en calidad jurídica de contrata a través de concurso público de ingreso, en el último grado de la planta respectiva.

-El Jefe Superior del Servicio mantendrá su facultad de contratación directa, sin embargo, sólo los funcionarios que hubieren ingresado mediante concurso público podrán participar de los concursos internos de ingreso a la planta.

Promoción en régimen

La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de profesionales, fiscalizadores y técnicos, y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares.

Los concursos internos de promoción se realizaran de acuerdo a las normas del Estatuto Administrativo.

Tercer Nivel Directivo concursable

Establece un tercer nivel jerárquico robusto, vinculado a las funciones operativas y de apoyo que sean críticas para el logro de los objetivos institucionales.

Su provisión se realizara mediante concurso según las reglas establecidas en Estatuto Administrativo.

La permanencia de estos cargos será por un periodo de tres años.

Mencionó que la Dirección del Trabajo, para el primer y segundo nivel jerárquico, se encuentra adscrita a la Alta Dirección Pública.

Respecto del fortalecimiento de los incentivos de remuneraciones, manifestó que se crea un Sistema y Asignación de Turnos, esto es, un sistema de turnos entre el personal, que consiste en el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de funcionamiento del Servicio, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos.

Agregó que se regula una asignación 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.

Asimismo, indicó que se dispone una asignación de responsabilidad: para cargos de jefatura del tercer nivel jerárquico y para las jefaturas de unidad dependientes de oficinas de niveles operativos, de manera de fortalecer e incentivar que los funcionarios puedan acceder a dichos grados de jefatura.

Aludió también a la creación de una asignación especial de calidad de servicio, puesto que se remplaza la Asignación de Estímulo y Desempeño de la Ley N° 19.994, por una Asignación Especial de Calidad de Servicio que beneficiará al personal de planta y de contrata, avanzando hacia una lógica de asignación de calidad de servicio que dice relación con el cumplimiento de ciertos estándares y parámetros, y con mediciones de satisfacción de los usuarios.

Por otro lado, señaló que se contempla la delegación de facultades en Presidente de la República para fijar las plantas del personal de la Dirección del Trabajo, sobre la base de las reglas que están definidas en el texto legal en análisis.

Finalmente, en lo que concierne a los costos del proyecto, mencionó que es un costo por tres años, con gradualidades en su implementación, tal como se describe en el gráfico siguiente:

Miles de $ de 2017

Concepto de Gasto	Año 1	Año 2	Año 3 (régimen)
Planta de Directivos (aumentos de cargos en segundo y tercer nivel jerárquico y asignación de ADP para cargos de segundo nivel)	0	0	211.330
Encasillamiento del personal de planta, traspaso de contrata a planta y normalización funcional de personal	0	1.743.125	1.743.125
Encasillamiento sobre promoción especial de cargos de planta	0	0	318.768
Subtotal Plantas de Personal	0	1.743.125	2.273.223
Asignación Especial de Calidad de Servicio	1.017.094	1.613.532	1.758.686
Asignación de Responsabilidad	0	0	187.637
Reconversión Asignación Función Crítica	0	0	-34.936
Asignación de Turno	0	0	309.600
Subtotal Asignaciones	1.017.094	1.613.532	2.220.987
TOTAL	1.017.094	3.356.657	**4.494.210**

La Presidenta de la Comisión, Senadora señora Goic, ofreció la palabra al Presidente de la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo, señor Víctor Verdugo Pérez, el que informó que representa a más de 500 funcionarios, en cuyo nombre ha estado trabajando con las autoridades para poner al día el Servicio.

Explicó que la actual ley de plantas data del año 1993, en un marco de desempeño de la Dirección del Trabajo completamente distinto, que ha quedado desplazado frente a los requerimientos del actual mundo laboral.

Además, puntualizó que la estructura de la organización que los rige está desactualizada y que impide el desarrollo de una carrera funcionaria, en virtud de la magnitud de la discrecionalidad con que se actúa, lo que provoca que los funcionarios se mantengan por siempre en un mismo grado y en las mismas funciones.

Atendida esta realidad, precisó que la Asociación participó en las reuniones con la autoridad, con la finalidad de que se redactara un texto legal para conocimiento y resolución del Congreso Nacional.

En cuanto a las modificaciones que contiene el proyecto de ley, comentó que en la actualidad no existen los mecanismos para desarrollar un trabajo más eficiente y se proponen fórmulas sencillas para ahorrar dinero, aumentar el contacto con los usuarios y para realizar las labores de mejor manera.

Insistió en la necesidad de que los trabajadores del Servicio puedan contar con una carrera funcionaria y según lo relatado por el Director Nacional –señaló- esa materia se va a llevar adelante mediante los concursos de promoción, conforme a las reglas del Estatuto Administrativo, las cuales –advirtió- no permiten que los funcionarios tengan concursos. Por ello, recordó, se firmó el Protocolo de Acuerdo, cuyo contenido debiera ser incorporado como el espíritu de la ley para los efectos de las interpretaciones futuras que puedan surgir.

El Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Javier Díaz Verdugo, resaltó el aporte de las dos asociaciones de funcionarios de la Dirección del Trabajo en el trabajo previo a la presentación del proyecto de ley, que va más allá de una sola reivindicación –en todo caso justa- salarial, porque si se regula una asignación de turno es porque se sabe que el trabajo actual requiere de turnos. Igual cosa respecto de las asignaciones por calidad de servicio con mecanismos objetivos de medición de tal calidad, que incluyan la opinión de los usuarios, materia que contó con el acuerdo de las asociaciones.

El Senador señor Letelier se dirigió a los dirigentes para consultarles sobre la posibilidad de que se rigieran por el Código del

Trabajo, ya que en su opinión el sistema del Estatuto Administrativo es arcaico.

Opinó que las organizaciones per se son piramidales y, por ende, el propósito cuando hablan de carrera funcionaria o de movilidad en los cargos, está dirigido sólo para algunos funcionarios.

Opinó que el debate sobre este proyecto de ley puede servir para discutir acerca de la modernización del Estado, porque la razón de existir tantos funcionarios a contrata y tantas personas a honorarios obedece a que tal debate no se ha llevado a efecto por más de 27 años.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Alejandra Krauss Valle, puntualizó que para los funcionarios públicos es esencial el cumplir una función pública y por cierto que se deben incorporar nuevos principios a la concepción de la gestión pública, pero lo que hace la diferencia con los trabajadores regulados por el Código del Trabajo es la parte de la administración del Estado que a cada funcionario le compete.

SESIÓN CELEBRADA EL 17 DE OCTUBRE DE 2017

En esta sesión fueron escuchadas las asociaciones de funcionarios de la Dirección del Trabajo, quienes en forma conjunta presentaron su opinión y propuestas respecto del proyecto de ley en estudio.

PRESENTACIÓN DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH), representada por el Director de Cultura, Deporte y Recreación, señor Raúl Campusano, y la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo (APU), representada por su Presidente, señor Víctor Verdugo, presentaron las observaciones de ambas organizaciones respecto del proyecto de ley en estudio.

Dicha presentación recayó sobre cuatro aspectos fundamentales: una caracterización general de la Dirección de Trabajo; un diagnóstico crítico en el ámbito de los recursos humanos en la administración pública; principales propuestas de solución a dicha situación; y, finalmente, la opinión de las organizaciones respecto de la iniciativa legal en análisis.

En lo que atañe a la caracterización general de la Dirección del Trabajo, señalaron que se trata de uno de los servicios públicos más grandes de país, cuya actuación presenta un claro impacto estratégico.

En efecto, arguyeron, se trata de un organismo de larga data que constituye uno de los primeros servicios que ejerce facultades inspectivas. Entre la gran cantidad de competencias y facultades que desarrolla se encuentra la fiscalización laboral, previsional y de seguridad social, la conciliación extrajudicial, el fomento de la sindicalización, la

regulación de la negociación colectiva, la interpretación de la ley, la fiscalía laboral, la difusión de la normativa y la capacitación, entre otras.

Asimismo, detallaron que la Dirección del Trabajo cuenta con más de 100 oficinas en el territorio nacional, en que se desempeñan más de 2.350 funcionarias y funcionarios que atienden a más de 1.700.000 usuarias y usuarios al año; realiza 125.000 fiscalizaciones; 170.000 reclamos; 400.00 usuarios son atendidos mediante plataformas telefónicas; y 8.500.000 de visitas se registran en su página *web*. Para desarrollar tales facultades, describieron que la entidad cuenta con un presupuesto anual que asciende de más de MM$63.000, de los cuales MM$50.000 se destinan a Gastos de Personal.

En ese contexto, señalaron que, al formular una evaluación del funcionamiento de la Dirección del Trabajo, es posible dar cuenta de una luces y sombras en su accionar, en el marco de una sociedad en tránsito al desarrollo que exige nuevos criterios respecto del rol que le cabe desempeñar.

En efecto, describieron que existen competencias y facultades con tradición histórica que se encuentran plenamente vigentes, de modo que, aun cuando se ejercen en el marco de un modelo administrativamente muy concentrado, cumplen cabalmente con el estándar de la OIT.

Sin embargo, afirmaron que existe una creciente conciencia acerca de la debilidad en la gestión del organismo, toda vez que existe un atraso en la habilitación informática y de gestión de bases de datos. Del mismo modo, señalaron que se deben implementar mejoras en el relacionamiento interno, destinadas a segregar la fiscalización del ámbito de relaciones laborales, resolver las falencias en el mecanismo de evaluación y de consulta a los usuarios, e implementar medidas para abordar la informalidad laboral, que supera el 30%, entre otras

Asimismo, señalaron que existe obsolescencia y graves problemas en el ámbito del personal, considerando que el último ajuste de plantas, contenido en la ley N° 19.240, que sustituye plantas de personal de la Dirección del Trabajo, de 1993, el cual se intentó actualizar el 2004, se encuentra completamente agotado.

Añadieron que dicho panorama requiere considerar, además, que dos compromisos claves en el programa del actual gobierno impactan en el funcionamiento de la Dirección del Trabajo: las reformas laborales, que involucran fuertemente al organismo y que están en ejecución y evaluación, y la modernización de la Dirección del Trabajo, especialmente ante una acumulación de reformas en el tiempo y la experiencia de la entidad para hacer efectiva la normativa laboral.

A continuación, formularon un diagnóstico crítico en el ámbito de los recursos humanos.

Sobre el particular, sostuvieron que el organismo enfrenta una situación de crisis, a raíz de la propia crisis y encrucijada en que se encuentra en general el empleo público chileno, con una regulación agotada y obsoleta, tal como ocurriría en el ingreso a las plantas y contratas, en la permanencia y la carrera funcionaria de mérito, el egreso, la gestión directiva y el alineamiento con los desafíos de mejor y más Estado, entre otras materias.

Asimismo, describieron que ha existido un empoderamiento social, con crecientes expectativas y exigencias respecto de las atribuciones de la Dirección del Trabajo, pero existe un deterioro de los indicadores de satisfacción, especialmente en materia de fiscalización. Del mismo modo, sostuvieron que, en su ámbito propio, sucesivas y diversas reformas laborales y nuevas competencias acompañadas, a lo sumo, de meros aumentos inorgánicos de dotación o mejoras parciales, no han cubierto los impactos sistémicos en forma integral y coherente, tal como tiene lugar a raíz de esfuerzos cotidianos que se desarrollan con posibilidades muy limitadas y resultados precarios, los que se sustentan en criterios convenidos entre autoridades y asociaciones, en forma a lo sumo consuetudinaria, sin respaldo legal.

Detallaron que existen diversas manifestaciones de dicha crisis, las que dicen relación con la falta de tecnificación en la determinación de la plana directiva superior del servicio, habida cuenta de la amplia discrecionalidad y mera confianza política que resulta crecientemente incompatible con la tecnificación del servicio, aun cuando se ha alcanzado la instalación de un criterio de exigencia técnica que carece de regulación, lo que justifica el respaldo de las organizaciones al sistema de Alta Dirección Pública.

Una segunda manifestación de dicha crisis, agregaron, se verifica a propósito del ingreso de funcionarias y funcionarios a la organización en grados, lugares, funciones y jerarquías discrecionales, dando lugar a los “favores” y pasando a llevar la carrera funcionaria, mediante procedimientos desregulados, discrecionales y no transparentes. Ello genera, añadieron, una falta de coordinación entre el ámbito externo e interno, desechando la oportunidad para recoger la experiencia y capacidades de los propios funcionarios, tal como ocurre a propósito de las suplencias, servicios a honorarios o funciones que se desempeñan mediante escalafones cambiados que se prolongan indebidamente en el tiempo, generando casos de empleo precario.

Luego, expusieron que otra problemática dice relación con el tratamiento de las jefaturas de carrera, que constituye la columna vertebral de la gestión pública.

En efecto, señalaron que existe una total indeterminación del Tercer Nivel Jerárquico, al existir normas que permiten completa discrecionalidad, vía simple destinación a los respectivos cargos, junto a falta de concursabilidad e incentivos remuneracionales claros, lo que implica la postulación a cargos como justificación de meras mejoras de grado. Asimismo, señalaron que no existe un alineamiento de éstos con el

lugar que corresponde en la carrera funcionaria, junto a un desacoplamiento con la evaluación de desempeño.

En el mismo sentido, describieron que se verifica un crecimiento inorgánico y desarticulado del empleo público, toda vez que, además del deterioro en la Planta, que es justamente aquella que debería contar con una mayor regulación, a costa de un crecimiento exorbitante de la contrata, ha proliferado una gran cantidad de nuevos funcionarios a honorarios o bajo “el Código del Trabajo”, las que constituyen categorías jurídicas cada vez más vacías de conceptualización y sentido, hasta el punto que, hecha la diferencia, se aprecia una tendencia obvia hacia la asimilación.

Enseguida, sostuvieron que en el sector público se ha verificado un desastre respecto del ascenso y promoción de los funcionarios, particularmente en los escalafones auxiliar y administrativo, habida cuenta del permanente retraso en los escalafones de mérito, el que ha alcanzado varios años, postergando ascensos.

Respecto de la promoción en escalafones de Técnicos, Fiscalizadores y Profesionales, señalaron que, mientras se reconoce la promoción en la carrera funcionaria como un derecho -en el artículo 38 de la Constitución Política, en el párrafo 2º del Título II de la LOC de Bases Generales de la Administración del Estado, en la letra f) del artículo 3º, y en todo el párrafo 5º del Título II del Estatuto Administrativo, titulado “De la carrera funcionaria”-, existe una inoperancia completa del sistema de concursabilidad que pretendió instalar la ley N°19.882, de “Nuevo Trato”, que modificó el Estatuto Administrativo.

En específico, detallaron que no se realizan concursos públicos en las plantas. Por ejemplo, señalaron que en la Dirección del Trabajo se han realizado sólo 2 en 13 años (uno el 2006 y más bien efecto de la ley N°19.994 con unas decenas de cupos; y otro el 2014, con 45 cupos para 1.300 postulantes y graves defectos normativos, de procedimiento y de resultados), existiendo más de 600 cargos vacantes.

Añadieron que el dinero distraído de los concursos de plantas se destina a algunos mejoramientos colectivos o individuales en la contrata, siempre para pocos funcionarios y sin criterios objetivos, en condiciones de opacidad y discrecionalidad e injusticia. Por ejemplo, sostuvieron que en la Dirección del Trabajo se han producido mejoramientos colectivos en los años 2010 (80 funcionarios) y 2012 (300 funcionarios) y algunos pocos “mejoramientos individuales”.

Dicha situación, agregaron, se vería agravada por la generalización de soluciones discrecionales y de parche, tales como la obligación de renuncia a la planta y el ejercicio de labores en dicha condición y, al mismo tiempo, en funciones a contrata, generando los denominados “cargos dobles”, generando un grave deterioro del empleo público, una afectación del clima laboral, casos de clientelismo y fomento a la confrontación, con un impacto al usuario del servicio.

Tales situaciones, comentaron, particularmente en lo que dice relación con las graves debilidades regulatorias en el ámbito del personal, impactan seriamente la gestión institucional, al existir carencias de información transparente, generan discrecionalidad en materia de mejoramiento de las condiciones laborales, traslados, entre otras, y fomentan la desconfianza, el deterioro del clima laboral y la desafectación. Del mismo modo, afirmaron, se produce una evaluación del desempeño y calificaciones que resulta desacoplada de la carrera funcionaria y de los resultados e impactos en atención y satisfacción al usuario, junto a la dificultad para formular políticas estables y eficientes, por ejemplo, para gestionar las cargas de trabajo y dotaciones, y una creciente tensión y desconfianza entre la administración pública y sus funcionarios con la comunidad nacional a la que deben servir.

Asimismo, dicho contexto genera un fomento de la conflictividad, falta de fundamentos técnicos, brechas remuneracionales y presión presupuestaria, lo que resulta particularmente grave considerando que la conflictividad se encuentra desregulada, con una negociación colectiva de hecho y sin parámetros, al no aplicarse el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, de modo que la única forma de ser escuchados consiste en la capacidad de movilización y la eventual paralización de servicios.

A modo de conclusión, en lo que respecta a este acápite, señalaron que existe improvisación, falta de regulación, debilidad de políticas de personal y politización en la gestión, junto a conflictividad y cuestionamientos generalizados a raíz de la desprotección y la inexistencia de reglas transparentes y claras, junto a inequidades, injusticia, desconfianza y un mal clima laboral, deteriorando el compromiso con el servicio público.

Junto a ello, se habría verificado un fracaso de la flexibilización mediante la precarización de la condición jurídica del empleo público, el agotamiento de la forma de toma de decisiones, la que resulta desacoplada de criterios técnicos y confiables, en especial del mérito funcionarios que debe caracterizar a las administraciones públicas modernas, y una carencia de una visión estratégica y global de la administración pública y del Estado.

En razón de dicha situación, a continuación expresaron las propuestas de solución que proponen las entidades que representan.

Dichas propuestas, arguyeron, se encuentran ampliamente legitimadas, a raíz de planteamientos previos y largamente debatidos entre las asociaciones, sus socios y funcionarios, y, en especial, con la autoridad, en el entendido de que constituye su deber de responsabilidad superior en la materia. Asimismo, se trata de propuestas sistémicas, constituyen lo contrario a soluciones de parche o mejoras puntuales, discrecionales o meras reivindicaciones económicas, y se basan en supuestos técnicos, realistas y minimalistas, al constituir modificaciones legales puntuales y acotadas como “experiencia piloto”.

El gran eje de la propuesta, describieron, constituye el establecimiento y garantía de una real y efectiva carrera funcionaria regulada y garantizada por la ley, lo que deja un ámbito y mandato claro de cumplimiento a las políticas de personal, de modo de establecer un sistema normado, transparente y coherente de ingreso y promoción basado en el mérito, lo que fomenta el compromiso y el buen desempeño funcionario a favor de la comunidad nacional.

Dicha propuesta se fundamenta en seis aspectos fundamentales: tecnificación del ingreso, promoción como eje de la carrera funcionaria, regulación de los cargos directivos de carrera (tercer nivel), aspectos remuneracionales, incentivos alineados a la gestión y equidad, otros aspectos orgánicos relativos a la Dirección del Trabajo, y la distinción nítida entre las normas permanentes y las normas transitorias, especialmente aquellas relativas al encasillamiento de los funcionarios.

Acerca de la tecnificación del ingreso, propusieron que, en materia del ingreso de directivos superiores, se verifique mediante el sistema de Alta Dirección Pública, en forma estable (sin discrecionalidad) y con compatibilidad con la carrera funcionaria, en razón de la tecnificación y valoración de la calificación y experiencia en el desempeño de la función.

Respecto del ingreso general a la administración, propusieron garantizar el acceso mediante concurso público a la contrata, en el grado más bajo del respectivo escalafón (o en los últimos grados en el caso del escalafón profesional), lo que resulta compatible con una política complementaria, respecto del lugar o función menos apetecible. Asimismo, abogaron por considerar a la contrata como un vínculo de naturaleza efectivamente transitoria, sin derecho a promoción ni a ejercer cargos de jefatura, con un cupo del 20% de la dotación total, mientras que el 80% debe desempeñarse en cargos de planta.

En cuanto al ingreso a la carrera funcionaria en una planta sostuvieron que debe producirse mediante concurso público regulado en el estatuto administrativo, con una norma especial que valore la experiencia calificada en el cargo, de tal forma de exigir el desempeño previo en la contrata o, a lo menos, ponderarlo con puntaje especial y reforzado, mientras que las plantas de los respectivos escalafones deben estar construidas abarcando el 80% de la actual dotación, con forma tecnificada, con un ingreso que se debe concretar, conforme las reglas generales, en el grado base.

Acerca del ingreso a suplencias, afirmaron que, velando por un reclutamiento que asegure la respectiva capacidad técnica, especialmente en el caso de los reemplazos a puestos operativos, como en el caso de los fiscalizadores, y para favorecer que el reemplazo se efectúe en forma expedita y descentralizada –a lo menos regionalmente- en torno a lugar en que se produce la ausencia, se debe garantizar que estos cargos sean de verdad transitorios y, a la vez, promover la postulación y el ingreso de los mejor evaluados a la contrata, en los correspondientes concursos públicos.

En cuanto al ingreso al régimen de honorarios, propusieron que sólo pueda verificarse en forma restrictiva, como corresponde sólo a funciones que auténticamente propias de este tipo de servicios, contribuyendo, con ello, a la formalización laboral.

Enseguida, expusieron respecto de concebir a la promoción como el eje de la carrera funcionaria.

Al efecto, abogaron por establecer escalafones con pirámides organizacionales técnica y objetivamente construidas, y, en el caso de los auxiliares y administrativos, un sistema que opere mediante el mismo sistema actual, fortaleciendo la obligación legal de contar con el Escalafón de Mérito al día.

Para el caso de las plantas de técnicos, fiscalizadores y profesionales, propusieron un sistema de funcionamiento habitual y regular a base de los mismos concursos de promoción establecidos en el Estatuto Administrativo, con puntuales mejoras normativas respecto de los funcionarios de planta, de modo que, en un solo proceso, con periodicidad anual, simple y concentrada, puedan llenarse todas las plazas vacantes en el año anterior, con multiconcursabilidad, de tal forma que solo quedan vacantes los grados base para la postulación desde las contratas. Dicho sistema, añadieron, debe contemplar que se puede postular y ascender sólo de grado en grado, desde el inferior al superior, junto a la posibilidad de pasar de un escalafón inferior a otro superior, si se cumple con los requisitos legales para acceder a él y se está en condiciones de cambiar de función, junto a una mayor simpleza en evaluar el mérito mediante 3 ó 4 factores flexibles de evaluación.

En cuanto a la regulación de los cargos directivos de carrera del tercer nivel, propusieron un Escalafón Directivo de Carrera con cargos virtuales que se ejercen transitoriamente, conservando el cargo base de planta en alguno de los escalafones de fiscalizador, profesional o técnico del Servicio, lo que permite una regulación legal, transparente y eficiente de los “dobles cargos”, de modo que estos se ejerzan por 3 años y, al terminar, se vuelve al cargo de planta base, quizás con alguna limitación a la reelección permanente.

Dicho sistema, agregaron, requieren que la selección se produzca mediante concursos en los que sólo participen los funcionarios de planta del Servicio, con un reenvío restrictivo a la posibilidad de participación de las demás plantas del resto de la Administración Pública, por ejemplo, para los cargos de soporte. Asimismo, debe tratarse de cargos con incentivos remuneracionales claros, tales como grados, con escala de tres grados según complejidad, número de subordinados u otro criterio de jerarquización; y asignación, que motiven a la postulación y ejercicio de los mismos.

Acerca de los aspectos remuneracionales, incentivos alineados a la gestión y equidad, propusieron un esquema de asignaciones especiales para incentivos a la gestión, previstas a favor de determinados grupos de funcionarios, junto a una asignación de

responsabilidad y riesgo para cubrir cargos de segundo, tercer y hasta cuarto nivel, que constituyen las principales jefaturas de unidades de oficinas. Junto a lo anterior, propusieron la asignación de disponibilidad en jornada inhábil para funcionarios que, aunque no lleguen a prestar servicios efectivos (lo que de acontecer da lugar al pago de horas extras), deben permanecer disponibles en caso de requerirse eventualmente su labor; y una asignación de experiencia calificada para los funcionarios que se encontraren por 5 y 10 años en el grado tope de un escalafón.

Junto a lo anterior, abogaron por implementar una mejora de remuneraciones general de equiparidad con los demás servicios fiscalizadores, en favor de todos los funcionarios sin distinción, por la vía de mejorar el rango de la asignación de la ley N°19.994, la que debe estar siempre sujeta al cumplimiento de los respectivos compromisos de gestión, conforme a su actual formulación legal.

Luego, en lo que respecta a otros aspectos orgánicos relativos a la Dirección del Trabajo, propusieron garantizar la continuidad del Servicio abarcando su amplia y diversa gama de competencias y facultades, definida en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, y su ley orgánica, la que resulta plenamente vigente con estándar OIT en esta materia, sin perjuicio de promover una mejor diferenciación de gestión y organización interna de las líneas operativas.

Ello requiere establecer un escalafón directivo superior de unos 40 cupos, desde el Director Nacional y algunos Subdirectores (sólo para el ámbito operativo, de gestión de productos estratégicos, más uno adicional para el soporte unificado), hasta las Jefaturas de Departamentos y Direcciones Regionales, y otros pocos cargos de jefaturas grados 7 al 8 (Jefes de Gabinete y Subjefes de Departamento), que permitan que el personal asesor de alto nivel esté debidamente regulado.

Asimismo, se debe perfeccionar el despliegue territorial efectivo, en el que todos los servicios de la Dirección del Trabajo se deben prestan a los usuarios ordenados en las oficinas locales, con vocación cada vez más de presencia comunal y cercanía con las personas, de modo que, por ejemplo, la conciliación deba permanecer siempre en las oficinas, aunque la mediación continúe en las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo.

A continuación, en lo que atañe a la distinción nítida entre las normas permanentes y las normas transitorias, especialmente aquellas relativas al encasillamiento de los funcionarios, arguyeron que existe la necesidad de establecer una normativa permanente que, conforme a los contenidos analizados, y con una visión integral y sistémica, criterios altamente tecnificados, y una real carrera funcionaria, garantice la mejor organización del Servicio para cumplir debidamente sus fines institucionales.

En específico, agregaron, se deben contemplar normas transitorias que regulen el proceso de encasillamiento mediante el cual se integrarán los funcionarios a los nuevos cargos de planta. Asimismo,

aun consagrando excepciones a las normas permanentes, con el fin de transitar hacia ellas, señalaron que se deben establecer sin discrecionalidad directiva, aplicando las garantías y criterios objetivos que ya son habituales en estos proyectos. Dicho proceso, manifestaron, debe responder a una clara equidad, con información fiel y precisa de la situación histórica y actual de cada funcionario, en torno a la antigüedad en el Servicio y en el escalafón-grado-función, sin discrecionalidad ni diferenciaciones sustantivas, ni entre las plantas y contratas, ni entre las funciones efectivas dentro de cada escalafón de desempeño actual.

Finalmente, expusieron su parecer respecto de la iniciativa legal en estudio.

En primer lugar, en cuanto a las disposiciones relativas a la modernización institucional de la Dirección del Trabajo, y sus competencias y facultades, advirtieron que las entidades que representan no participaron de la elaboración del proyecto y sólo conocieron su contenido al momento de su ingreso al Congreso Nacional, de modo que carecen de una opinión precisa y legitimada al interior de ellas. Sin embargo, como opinión preliminar, manifestaron que la iniciativa contiene bastantes más disposiciones que las que habrían esperado, las que son de muy distinta naturaleza y alcance.

Asimismo, afirmaron que hay un importante número de disposiciones que corresponden a propuestas de amplia factura técnica y evaluación positiva, en relación a las mejores experiencias en las administraciones laborales. Es el caso, por ejemplo, de aquellas relativas a la necesidad de una amplia apertura a la informatización, en especial como canal de vinculación con los usuarios, incluyendo el sistema de notificaciones. Relacionado con lo anterior, describieron la importancia de generar o administrar eficientes bases de datos, propias y ajenas, a objeto de potenciar la gestión y el conocimiento del mundo del trabajo, con especial mención al registro de contrataciones, y establecer mecanismos de consulta a los usuarios, especialmente ante cambios de criterios.

Sin embargo, puntualizaron que existen una serie de disposiciones que no resultan adecuadas, especialmente respecto de nuevas restricciones perentorias a la posibilidad de infraccionar de inmediato, consagrándose una obligación general de advertencia que arriesga significativamente el indispensable efecto disuasivo de la fiscalización.

Lo propio, añadieron, ocurre tratándose de la regulación restrictiva de la reincidencia, que aparece consagrada sólo respecto de una nueva infracción al mismo tipo, junto con la ampliación de los fundamentos de impugnación y potencial judicialización abusiva de las solicitudes de reconsideración de multa, al eliminar la exigencia de que se sólo se trate de un error de hecho. En la misma línea, describieron la existencia de una definición amplia, redundante y riesgosa de la prohibición de intervención administrativa ante caso de judicialización, en forma que pudiera ser simplemente abusiva, y la relativización de la obligación de comparecencia, contemplando la posibilidad de una imprecisa y simple

excusa y desatendiéndose de la obligación de comparecer el representado en caso de no poder hacerlo personalmente.

Respecto de las disposiciones del proyecto que modifican las normas de ingreso a la Dirección del Trabajo, sostuvieron que en este ámbito las asociaciones han participado larga e intensamente, con la posibilidad de plantear sus propuestas, las cuales se concordaron en parte relevante con los planteamientos del Gobierno, lo que se refleja en el Protocolo suscrito el 13 de julio de 2017 y en el texto del proyecto.

En específico, explicaron que hay una gran cantidad de disposiciones que responden a dicho acuerdo, el que se fundamenta en una larga sustentación técnica, responde a sus aspiraciones y cuenta con un amplio respaldo entre los funcionarios. Al efecto, entre tales disposiciones incluyeron aquellas que regulan el ingreso a la Dirección del Trabajo, el ingreso a los cargos de planta y al escalafón directivo de carrera, tercer nivel jerárquico, las asignaciones remuneracionales alineadas a la gestión: de responsabilidad directiva de turno y especial de calidad de servicio, que reemplaza a la de estímulo y desempeño, y a aquellas que regulan el encasillamiento en general.

Sin embargo, afirmaron que hay un aspecto puntual, con nulo impacto presupuestario pero muy sensible para sus pretensiones, que quedó riesgosamente desdibujado u omitido, incluso más allá de las negociaciones y concesiones que dieron lugar al Protocolo. Dicha materia dice relación con el Sistema de Carrera Funcionaria como eje de sus aspiraciones, lo que se refleja en la omisión de la relación promedio en régimen 75-25% entra la planta y la contrata, lo que se agrega a la insistencia en no contemplar las nuevas plantas tecnificadas que se han definido en la ley y remitirlas, de un modo que no se entiende ni justifica, a la delegación administrativa.

Asimismo, sostuvieron que resulta improcedente la insistencia en omitir la realización de concursos de promoción para mantener las plantas sin vacantes, estableciendo la prohibición de distraer los respectivos recursos para decisiones discrecionales en la contrata.

Respecto de este punto, y de algún otro que lo justifique -tales como la conveniencia de distinguir los niveles II y III en el escalafón directivo- expusieron que las organizaciones aspiran a debatir y aprobar una eventual indicación aditiva al proyecto que lo perfeccione en tales aspectos clave, para lo cual anunciaron toda la colaboración que esté a su alcance en tales materias.

CONSULTAS

La Senadora señora Muñoz consultó el parecer de las organizaciones respecto de la necesidad de establecer el derecho a huelga y a negociación colectiva para los funcionarios públicos.

El Senador señor Pérez Varela, en la misma línea, opinó que resulta necesario establecer una normativa que permita resolver

los conflictos laborales que se verifican al interior de la administración pública.

Por otra parte, consultó acerca de los aspectos remuneracionales e incentivos alineados a la gestión, particularmente respecto de los mecanismos que permitan determinar el pago de tales prestaciones.

El Presidente de la Asociación de Profesionales de la Dirección del Trabajo (APU), señor Víctor Verdugo, expuso que, respecto del derecho a huelga y a negociación colectiva para los funcionarios públicos, existe una ausencia de normativa que impide el avance de las respectivas negociaciones, crea inseguridad jurídica entre los actores que intervienen en el sector, circunscribe el diálogo social a aspectos meramente remuneracionales e impide considerar las particulares circunstancias de sectores específicos de la administración.

Acerca de los incentivos alineados a la gestión, expuso que aquellos que operan actualmente, particularmente la asignación de modernización contenida en la ley N° 19.553 y los que existen en cada servicio público en particular, han mostrado una serie de falencias, lo que incluso ha llevado a que, en la práctica, sean incorporados como parte de las remuneraciones fijas de los funcionarios.

Lo anterior, añadió, da cuenta del agotamiento del instrumento establecido en la legislación vigente, lo que genera la necesidad de considerar incentivos focalizados en el nivel directivo de carrera en razón de indicadores de impacto y satisfacción de usuarios, atendidos los requerimientos que derivan de liderar cambios institucionales al interior de los servicios públicos.

La Senadora señora Goic coincidió en la necesidad de promover la negociación colectiva al interior de los servicios públicos, lo que requiere –a su vez- efectuar las respectivas modificaciones a las normas constitucionales y legales sobre la materia.

SESIÓN CELEBRADA EL 24 DE OCTUBRE DE 2017

La Comisión escuchó la opinión del Instituto Libertad y Desarrollo sobre el contenido del proyecto de ley en informe.

PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO LIBERTAD Y DESARROLLO

El asesor legislativo del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Sergio Morales, expuso las observaciones de la entidad respecto del proyecto de ley en estudio.

En primer lugar, explicó que el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, concibe a la Dirección del Trabajo como un servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo que cumple funciones tales como la interpretación, fiscalización y

aplicación de sanciones en materia laboral, junto a una serie de atribuciones en materia sindical y de negociación colectiva.

Describió que, desde su creación, las facultades de la Dirección del Trabajo han sufrido modificaciones, tal como ha ocurrido con el aumento de sus competencias específicas en el contexto de un mundo del trabajo cada vez más complejo, lo que ha hecho necesario contar con una regulación que permita ejercer las facultades propias del organismo de manera certera y eficiente.

Respecto de la iniciativa legal en estudio, afirmó que, en general, contempla una serie de disposiciones respecto de los funcionarios del organismo, recogiendo un acuerdo suscrito con las organizaciones que los representan, lo que, afirmó, daría cuenta de la necesidad de analizar las normas aplicables a los trabajadores del sector público y privado, y otras normas relativas a las competencias que puede ejercer, particularmente en materia de seguridad y salud en el empleo, las que constituyen un avance en la materia al coordinar el ejercicio de tales atribuciones con entidades tales como las mutuales y el Instituto de Seguridad Laboral.

En cuanto a los procedimientos de consulta pública facultativa en materia de dictámenes e instructivos, afirmó que resulta necesario especificar los criterios relativos a la oportunidad en que deben dictarse y los efectos de la opinión que se recabe. Asimismo, sostuvo que se debe esclarecer las consecuencias que dicho procedimiento puede generar para los dictámenes que se encuentran vigentes.

Por otra parte, comentó que el proyecto contempla una mayor tecnología para el ejercicio de las facultades de la Dirección del Trabajo. En efecto, sostuvo que moderniza actuaciones y trámites, mediante la incorporación de instrumentos digitales tales como el sistema de registro, notificaciones y diligencias que sólo se realizaban de manera presencial, lo que permite optimizar recursos y focalizar los distintos planes de fiscalización. Sin embargo, afirmó que el proyecto desperdicia una oportunidad relevante para efectivamente modernizar de manera orgánica y operativa la Dirección del Trabajo.

Además, aseveró que el sistema de registro ante la Dirección del Trabajo, para toda nueva contratación laboral, y la terminación de contratos por nuevas causales, es una herramienta nueva para la fiscalización que, en caso de ser mal utilizada, podría implicar que este organismo público se inmiscuya de manera inapropiada en la gestión y administración de la empresa, causando una serie de entorpecimientos a su normal funcionamiento y una probable afectación de garantías constitucionales de las cuales el empleador es titular. Al respecto, a efecto de evitar arbitrariedades, advirtió que se debe exigir que este tipo de fiscalizaciones se den dentro de un plan de fiscalización vigente o como reacción a una denuncia.

No obstante, afirmó que el registro de los contratos resulta una medida adecuada, toda vez que permite mejorar la

eficiencia de los procedimientos de fiscalización que debe desarrollar el organismo.

En lo que atañe a la Dirección del Trabajo y la reforma laboral, sostuvo que resulta llamativo constatar que el proyecto contempla el fortalecimiento del organismo en relación a las remuneraciones de los funcionarios, bonos de cumplimiento y traspasos de personal a planta, pero no respecto de la capacitación y tecnificación de aquellos que ejercen funciones normativas y fiscalizadoras, principalmente considerando que, con la nueva normativa laboral, la Dirección del Trabajo tiene a su cargo la determinación de servicios mínimos y equipos de emergencia para las empresas que inician negociaciones colectivas.

En efecto, señaló que, de acuerdo a información oficial de la Dirección del Trabajo, 252 empresas han solicitado que se determinen servicios mínimos previos a la iniciación de una negociación colectiva, de los cuales 66 han llegado a conocimiento de la Dirección Nacional vía recurso jerárquico.

En consecuencia, añadió que, frente a la negativa para que dichas resoluciones administrativas sean revisadas a nivel judicial, se hace imperioso contar con equipos técnicos que se hagan cargo de esta función, lo cual se alcanza con la contratación de personal especializado y la capacitación de funcionarios, lo cual no se ve reflejado en el presupuesto de la Dirección del Trabajo para el año 2018, que se mantiene sin variaciones.

Enseguida, sostuvo que la iniciativa legal introduce un mero fortalecimiento y no un rediseño del Servicio, toda vez que, del análisis del proyecto, tanto en sus ideas matrices como en su articulado, es posible concluir que la intención última del Ejecutivo dice relación con promover un proyecto de ley que, en términos generales, fortalece la carrera funcionaria y los incentivos de los funcionarios, pero no dice mucho respecto de su estructura interna.

Dicha situación, añadió, da cuenta de la necesidad de separar las funciones al interior de la Dirección del Trabajo, de modo que, siguiendo la tendencia en materia tributaria, se separen las funciones fiscalizadoras de las sancionadoras para asegurar las garantías del debido proceso a empleadores, trabajadores u organizaciones sindicales que sean sindicados como responsables de alguna infracción a la normativa laboral. Asimismo, respecto del régimen sancionatorio, afirmó que resulta pertinente la incorporación de criterios tales como la capacidad económica del empleador, la naturaleza y gravedad de la infracción, el perjuicio a los trabajadores afectado, lo que requiere establecer los parámetros que determinan la aplicación de dichas circunstancias.

Acerca del rol de la Dirección de Trabajo en la difusión y cumplimiento de las normas laborales, afirmó que, en general, los derechos consagrados en distintos cuerpos legales, tales como la Constitución Política de la República, los tratados internacionales, convenios y leyes en general, tienen una escasa cobertura, principalmente en empresas

de menor tamaño, lo que explica la existencia de importantes niveles de incumplimiento de ellos.

En cuanto a las razones de este incumplimiento, explicó que ello dice relación con situaciones que comprenden desde mala fe de los empleadores a casos de desconocimiento y errores de hecho, entre otras razones, las que, en muchas ocasiones, dicen relación con la poca información y asesoría técnica de trabajadores y empleadores de micro, pequeñas e, incluso, de medianas empresas.

Al respecto, aseveró que en el proyecto no existen medidas que apunten a la asesoría de este tipo de empresas y del fortalecimiento de la labor de difusión y promoción de las normas laborales.

Con todo, afirmó que se contempla en el proyecto el derecho de los empleadores a contar con un modelo de cumplimiento de obligaciones laborales y prevención de infracciones, instrumento que, con el mero proyecto de ley, carece de contenido al remitir su regulación a un reglamento del que no se tienen sus lineamientos generales ni los parámetros que debe contener.

En consecuencia, puntualizó que la labor de la Dirección del Trabajo debe apuntar a implementar sistemas de auto denuncia por parte de los empleadores, educación en materia laboral, principalmente para las empresas de menor tamaño en que se concentran las principales infracciones a la normativa laboral, por falta de recursos y desconocimiento de la normativa laboral vigente.

En concordancia con lo anterior, manifestó que existe la necesidad de promover un cambio de paradigma de la Dirección del Trabajo, toda vez que la actual legislación, y la propuesta del Ejecutivo, parte de un supuesto de conflictividad entre empleadores y trabajadores con muy pocos componentes colaborativos.

En ese sentido, explicó que, pese a que es importante el reconocimiento de la labor de la Dirección del Trabajo en materia de mediación y conciliación, en materia de fiscalización y sanción se observa la mantención del paradigma del empleador infractor de normas, al cual frente a la vulneración de derechos positivos se le aplica una sanción por la autoridad administrativa.

Sin embargo, afirmó que existe la necesidad de abordar la situación de los buenos empleadores, es decir, aquellos que cumplen de manera irrestricta la normativa laboral o incluso van más allá de la ley en beneficio de sus trabajadores, sobre quienes el proyecto guarda silencio.

En razón de ello, propuso establecer una medida que, sin generar un mayor costo, apunta a otorgar sellos de cumplimiento a aquellas empresas que destacan en el cumplimiento de las normas y que mantienen buenas relaciones con sus trabajadores y organizaciones sindicales, tal como ocurre con el sello Chile Inclusivo, que otorga el Servicio

Nacional de la Discapacidad, o el sello que otorga el Servicio Nacional de Consumidor.

SESIÓN CELEBRADA EL 29 DE NOVIEMBRE DE 2017

PRESENTACIÓN DEL PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN CHILE 21

El Presidente de la Fundación Chile 21, señor Pablo Velozo, expuso sus observaciones respecto de la iniciativa legal en estudio.

Al inicio de su presentación, afirmó que los planteamientos que realiza consideran su experiencia como gerente de recursos humanos y relaciones laborales en diversas empresas del país, junto a las funciones que cumplió en la Dirección del Trabajo.

A propósito de ellas, detalló que, hacia el año 2002, el Estado realizó un esfuerzo para la modernización de la Dirección del Trabajo, a instancias de tratados internacionales en materia comercial -particularmente el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos y sus implicancias en materia laboral-, y, particularmente, a raíz de convenios suscritos con organismos internacionales, respecto de la necesidad de realizar una reestructuración organizacional de la Dirección del Trabajo.

Refiriéndose, en específico, a las disposiciones contenidas en el proyecto, valoró la agravación de la entidad de las sanciones aplicables ante la reiteración de determinadas conductas, junto a la implementación de una política de recursos humanos que apunta a mejorar los estándares de reclutamiento y selección y a promover el desarrollo de la carrera funcionaria en atención al mérito de los trabajadores.

Asimismo, manifestó su conformidad con el mejoramiento de los procedimientos internos del organismo, mediante un mayor uso de tecnología, junto a la introducción de un modelo de cumplimiento voluntario al interior de las empresas, lo que requerirá la asesoría técnica de la Dirección del Trabajo para efectos de fiscalizar y aplicar la normativa laboral contenida en el Código del Trabajo y en los respectivos reglamentos internos.

CONSULTAS

El Senador señor Letelier consultó acerca de la experiencia recabada a raíz de la entrada en vigor de Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos, particularmente en lo que atañe al cumplimiento de la legislación laboral en nuestro país y la institucionalidad que opera en Estados Unidos.

Asimismo, preguntó acerca de la aplicación práctica de un modelo de cumplimiento de la normativa laboral al interior de las empresas, es decir, como instancia previa a la intervención de las autoridades administrativas o judiciales.

El Presidente de la Fundación Chile 21, señor Pablo Velozo, expuso que, a partir de un análisis comparado de la legislación laboral existente en Chile y Estados Unidos, es posible sostener que ésta contempla una serie de mecanismos de conciliación y resolución de conflictos al interior de las empresas, particularmente en aquellas de mayor tamaño. De ese modo, detalló que se han instalado mesas de diálogo como instancia previa de negociación laboral, compuestas por sindicatos y empleadores, las que cuentan con facultades normativas, resolutivas y sancionatorias.

En cuanto a la institucionalidad, añadió que en Estados Unidos existe una gran especificidad respecto de las materias sobre las que se ocupan los organismos estatales que realizan acciones de fiscalización, de modo que cada una de las respectivas agencias cumple sus funciones, separadamente, en lo que respecta a la jornada de trabajo, pago de remuneraciones, salud y seguridad en el empleo, entre otras.

Acerca del modelo de cumplimiento de la normativa laboral al interior de las empresas, afirmó que un modelo que resulta pertinente se encuentra contenido en la legislación española, en que opera un Consejo Económico y Social, concebido como un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, que agrupa a trabajadores, empleadores, órganos públicos y representantes de la sociedad civil. Dicho organismo, añadió, analiza y formula observaciones acerca de la aplicación de normas en materia económica y laboral al interior de las empresas.

- Puesto en votación en general el proyecto, fue aprobado por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Larraín y Letelier.

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar en general el proyecto de ley en informe en los siguientes términos:

PROYECTO DE LEY:

"TÍTULO I

DE LA MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al 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. En el artículo 184:

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

b. Agrégase en el inciso cuarto, 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. Incorpórase 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 una 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. En el artículo 506:

a. Elimínase 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. En el artículo 506 ter, que ha pasado a ser artículo 506 quáter:

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. En el artículo 511:

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. En el artículo 512:

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 a 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.	
	D Desde	H 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 b 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. 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.

4. 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.

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

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

7. Un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que además deberá ser suscrito por 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 en el numeral 1 del presente artículo, aquellas o aquellos funcionarios titulares de las plantas de Directivos, de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares que ejercen un cargo compatible en la contrata de grado superior al de planta al 30 de junio de 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. Encontrarse desempeñando 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 artículos 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 mejoramiento de la cantidad de los servicios prestados a los usuarios	El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio corresponderá a la cantidad que resulte de aplicar el % que se indica, sobre la suma de las remuneraciones señaladas en el artículo 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.".

Acordado en sesión celebrada el 11 de octubre de 2017, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y Adriana Muñoz D´Albora y de los Senadores señores Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 17 de octubre de 2017, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y Adriana Muñoz D´Albora y del Senador señor Víctor

Pérez Varela (en reemplazo del Senador Larraín); en sesión celebrada el 24 de octubre de 2017, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroevic (Presidenta) y Adriana Muñoz D´Albora y del Senador señor Hernán Larraín Fernández y en sesión celebrada el 29 de noviembre de 2017, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroevic y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, Hernán Larraín Fernández y Juan Pablo Letelier Morel.

Sala de la Comisión, a 4 de diciembre de 2017.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY SOBRE MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (BOLETÍN Nº 11.430-13)

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: Modificar los procedimientos administrativos y las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo en materia de seguridad y salud y la aplicación de sanciones ante las infracciones a las normas contenidas en el Código del Trabajo y en sus leyes complementarias.

Consagrar un nuevo sistema de ingreso a los cargos de planta y contrata de este servicio.

Establecer una asignación de responsabilidad y una asignación especial de calidad del servicio para los funcionarios de la Dirección del Trabajo.

II. ACUERDOS: aprobado en general (4X0) (Senadora Goic y Senadores Allamand, Larraín y Letelier).

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de quince artículos permanentes y trece artículos transitorios.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: El artículo 5, que establece un mecanismo especial de ingreso a las distintas plantas de la Dirección del Trabajo, constituyendo una excepción al régimen de concurso público; los incisos sexto, séptimo y octavo del artículo 8, que facultan al Director del Trabajo para dictar una resolución exenta en relación con el número máximo de funcionarios que podrán percibir la nueva asignación (asignación de responsabilidad), el artículo 14, en lo que atañe a la derogación del artículo 7 de la ley N° 19.994, los artículos transitorios segundo, números 4 y 5, tercero, cuarto, quinto, sexto y el inciso segundo del artículo séptimo. Tienen el carácter de normas orgánicas constitucionales los incisos sexto, séptimo y octavo del artículo 8, en relación con los incisos primero del artículo 98 y final del artículo 99, y las demás normas mencionadas en vinculación con el artículo 38 de la Constitución Política. Todas ellas en armonía con el inciso segundo del artículo 66 de la misma Ley Fundamental.

A su vez, el inciso tercero del artículo 515 del Código del Trabajo, contenido en el numeral 24 del artículo 1, tiene el carácter de norma de quórum calificado, en relación con el inciso segundo del artículo 8 de la Constitución Política y el inciso tercero del artículo 66, ambos de la Constitución Política.

V. URGENCIA:-------

VI. ORIGEN INICIATIVA: Mensaje de la Presidenta de la República, señora Michelle Bachelet Jeria.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: primero.

VIII. APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS: ---

IX. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 12 de septiembre de 2017.

X. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe, en general. La Sala en sesión de 29 de noviembre de 2017, resolvió sustituir el acuerdo adoptado el 12 de septiembre de 2017, de manera que el trámite ante la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento será cumplido durante la etapa de la discusión en particular, oportunidad en que la iniciativa también será estudiada por la Comisión de Hacienda, en lo que pertinente.

XI. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1) El Código del Trabajo; 2) la ley N° 18.717, de 1988, que reajusta remuneraciones del sector público; 3) la ley N° 19.880, de 2003, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado; 4) la ley N° 19.882, de 2003, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; 5) la ley N° 19.886, de 2003, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios; 6) la ley N° 19.994, de 2004, que crea asignación de estímulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo; 7) la ley N° 19.628, de 2012, sobre protección a la vida privada; 8) el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo; 9) el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; 10) el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; 11) el decreto ley N° 3.551, de 1981, que fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público.

Valparaíso, 4 de diciembre de 2017.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante

ÍNDICE

Discusión en general

-Exposición Ministra del Trabajo y Previsión Social 15

-Exposición del Director Nacional del Trabajo 16

-Presentación de las Asociaciones de Funcionarios 25

-Presentación Instituto Libertad y Desarrollo 35

-Presentación Chile 21 39

Votación en general 40

Texto que se propone aprobar en general 40