PROYECTO DE LEY SOBRE MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
(BOLETÍN Nº 11.430-13)

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY: "TÍTULO I DE LA MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Artículo 1.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:
Artículo 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; 4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa; 5.- a bordo de naves; 6.- en las faenas portuarias; 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley Nº 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y 8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas. Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos. Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores. No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los ncisos tercero y cuarto , salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso. Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32. Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de **higiene y seguridad** son compatibles con el referido sistema. La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.	1. Reemplázase en el inciso séptimo del artículo 38, la expresión "higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 145-F.- El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de **higiene y seguridad**, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.	2. Reemplázase en el artículo 145-F, la expresión "higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".
Párrafo 6º Del reglamento interno de orden, **higiene y seguridad**	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**".
Artículo 152 bis K.- Las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, **higiene y seguridad** que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas, en los términos establecidos en el Título III, del Libro I. En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas. Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional. Los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión.	4. Reemplázase en el inciso primero del artículo 152 bis K, la expresión "higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".
Artículo 152 bis L.- Las infracciones a lo dispuesto en el presente Capítulo serán sancionadas con las multas señaladas en el inciso segundo del artículo **478** de este Código.	5. Reemplázase en el artículo 152 bis L, el guarismo "478", por "**506**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; 2.- los descansos; 3.- los diversos tipos de remuneraciones; 4.- el lugar, día y hora de pago; 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales; 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; 8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; 9.- las normas e instrucciones de prevención, **higiene y seguridad** que deban observarse en la empresa o establecimiento; 10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;	6. Reemplázase en el número 9 del inciso primero del artículo 154, la expresión "higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior; 12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y 13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador. Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.	
Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo **478**.	7. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 183-A, el guarismo "478", por "**506**".
Artículo 183-X.- La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad **e higiene** de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código. La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos. Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.	8. Reemplázase en el inciso primero del artículo 183-X, la expresión "e higiene" por "**y salud**".
Artículo 183-AB.- La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo. No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la **higiene y seguridad** en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley Nº 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744.	9. Reemplázase en el inciso segundo del artículo 183-AB, la expresión '"higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley Nº 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios. Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley Nº 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.	
Artículo 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de **higiene y seguridad** en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. Los organismos administradores del seguro de la ley Nº 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios. Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de **higiene y seguridad** en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.	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.".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.".
La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley Nº 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de **higiene y seguridad**, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.	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.".
Artículo 190. Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de **higiene y seguridad** que los trabajos y la salud de los trabajadores	11. Reemplázase en el inciso primero del artículo 190, la expresión "higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
aconsejen. Para este efecto podrán disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos y faenas respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas. Dicha visita podrá motivarse, también, en una denuncia realizada por cualquier persona que informe de la existencia de un hecho o circunstancia que ponga en grave riesgo la salud de los trabajadores.	
Artículo 191. Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo respecto de las materias que trata este Título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo. Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de **higiene y seguridad**, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento. Con todo, en caso que el Inspector del Trabajo aplique multas por infracciones a dichas normas y el afectado, sin perjuicio de su facultad de recurrir al tribunal competente, presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el Director del Trabajo, éste deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe.	12. Reemplázase en el inciso tercero del artículo 191 la expresión "higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".
Artículo 210. Las empresas o entidades a que se refiere la ley N° 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de **higiene y seguridad** en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley.	13. Reemplázase en el artículo 210, la expresión "higiene y seguridad" por "**salud y seguridad**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 377.- Registro y fiscalización de los pactos. Dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del pacto, el empleador deberá registrar dicho instrumento de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo. El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores. La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título. La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo. En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de **higiene y seguridad** en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.	14. Reemplázase en el inciso quinto del artículo 377 la expresión "higiene y seguridad" por "**seguridad y salud**".
Artículo 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen. Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.	15. Agréganse los siguientes incisos finales al artículo 505:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 505 bis. Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.	"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.".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 506. Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes**, según la gravedad de la infracción**. Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales. Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales. Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales. En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo. La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.	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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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 cometa 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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.".
Artículo 506 bis. 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 podrá conceder un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a las normas respectivas.	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.".
Artículo 506 ter. Tratándose de micro y pequeñas empresas, y en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad a los artículos 503 y 511 de este Código, el inspector del trabajo respectivo autorizará, a solicitud del sancionado, y sólo por una vez en el año respecto de la misma infracción, la sustitución de la multa impuesta por alguna de las modalidades siguientes: 1. Si la multa impuesta es por infracción a normas de **higiene y seguridad**, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley Nº 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección	19. En el actual 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**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo. La presente disposición será igualmente aplicada por la autoridad sanitaria que corresponda, en aquellos casos en que sea ésta quien aplique la sanción. 2. En el caso de multas no comprendidas en el número anterior, y previa acreditación de la corrección, de la o las infracciones que dieron origen a la sanción, por la asistencia obligatoria del titular o representante legal de la empresa de menor tamaño, o de los trabajadores vinculados a las funciones de administración de recursos humanos que él designe a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que tendrán una duración máxima de dos semanas. La solicitud de sustitución deberá presentarse dentro del plazo de **treinta días** de notificada la resolución de multa administrativa. Autorizada la sustitución de la multa de conformidad a lo dispuesto precedentemente, si el empleador no cumpliere con su obligación de incorporarse en un programa de asistencia al cumplimiento o de asistencia a programas de capacitación, según corresponda, en el plazo de 60 días, procederá al aumento de la multa original, el que no podrá exceder de un 25% de su valor.	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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.".
Artículo 508. Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. 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.	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.".
Artículo 511. Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad al artículo 503 y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 **ter** de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en la forma siguiente: 1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error **de hecho** al aplicar la sanción. 2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción. Si dentro de los quince **días siguientes** de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción, el monto de la multa se rebajará, a lo menos, en un	22. En el artículo 511: a. Reemplázase en su inciso primero el vocablo "ter" por "**quáter**". b. Suprímese en el numeral 1 del inciso primero, la expresión "de hecho". c. Intercálase en el inciso segundo, entre las expresiones "días" y "siguientes", la frase "**hábiles, conforme lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880,**".

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento.	
Artículo 512. El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de **treinta días de** notificada la resolución que aplicó la multa administrativa. Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo **474** de este Código.	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 deberá, además, 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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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;

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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 mes 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°

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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 c) y d) del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. También podrán participar de los concursos a que se refiere el inciso anterior, 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) [1]del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
	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

[1] Artículo 55.- Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:
a) No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior;
b) No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos;
c) Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
d) Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.

<table>
<tr><th>TEXTO LEGAL VIGENTE</th><th>TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</th></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>
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 conforme al tramo de cumplimiento del programa señalado en el inciso anterior del año precedente, según se establece en la tabla siguiente:

<table>
<tr><td rowspan="2">Tramos de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios</td><td colspan="2">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.</td></tr>
<tr><td>Desde</td><td>Hasta</td></tr>
<tr><td>Igual o superior a un 71% e inferior a 81%</td><td>1%</td><td>1,7%</td></tr>
<tr><td>Igual o superior a un 81% e igual o inferior a 90%</td><td>1,8%</td><td>2,4%</td></tr>
<tr><td>Superior a 90%</td><td>2,5%</td><td>4,5%</td></tr>
</table>

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.
</td></tr>
</table>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	Artículo 13.- Para efectos de otorgar el componente de la asignación asociado a la evaluación de la calidad de servicio, se aplicarán las siguientes reglas: 1. La o el Director del Trabajo, antes del 15 de octubre de cada año, propondrá al Ministro o Ministra del Trabajo y Previsión Social un programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de las y los usuarios respecto de la calidad de servicio. Las ponderaciones aplicables serán las siguientes: 50% para los indicadores de calidad de servicio del programa de mejoramiento y 50% para el instrumento de medición de la percepción de las y los usuarios. 2. Las o los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda aprobarán el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de las y los usuarios respecto de la calidad de servicio, como asimismo sus instrumentos de control y evaluación, todo lo cual deberá ser aprobado anualmente mediante decreto expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y además suscrito por la o el Ministro de Hacienda. Para tales efectos, previamente, la o el Subsecretario del Trabajo propondrá a la o al Ministro del Trabajo y Previsión Social, el grupo objetivo respecto del cual aplicar el instrumento de medición antes señalado, el tamaño de la muestra que será utilizada, la que deberá tener un carácter aleatorio y representativo, y cualquier otra norma necesaria para la evaluación. 3. La evaluación de percepción de las y los usuarios será efectuada por una empresa externa seleccionada y contratada por la Subsecretaría del Trabajo a través de los procedimientos descritos en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de 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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	La contratación de dichas o dichos evaluadores se efectuará por la Subsecretaría del Trabajo mediante el 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,

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.
LEY N° 19.994 **CREA ASIGNACION DE ESTIMULO Y DESEMPEÑO Y PROPORCIONA NORMAS SOBRE CARRERA FUNCIONARIA PARA LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO** "TITULO I Asignación de estímulo y desempeño Artículo 1º.- Establécese, para el personal de planta y a contrata de la Dirección del Trabajo, con excepción del jefe superior del servicio, una asignación de estímulo y desempeño, asociada a la calidad de los servicios prestados a los usuarios de la institución y en su condición de servicio fiscalizador. Corresponderá esta asignación permanente al personal que haya prestado servicios, sin solución de continuidad, en la Dirección del Trabajo, durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación, y que se encuentre, además, en servicio en dicha institución a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación. Artículo 2º.- El monto mensual que corresponderá a cada funcionario por concepto de la asignación, podrá ser de hasta un 12% de la suma de las siguientes remuneraciones: sueldo base, asignación de fiscalización del artículo 6º del decreto ley Nº 3.551, de 1980, y asignación única del artículo 4º de la ley Nº 18.717. Artículo 3º.- Para efectos de otorgar la asignación señalada en los artículos precedentes, se aplicarán las reglas siguientes:	Párrafo 5° Disposiciones Varias Artículo 14.- Deróganse los artículos 1 al 7 de la ley N° 19.994.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
1.- El Director del Trabajo, antes del 15 de octubre de cada año, propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión Social, un programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y la modalidad de cumplimiento de las mismas. Esta modalidad podrá ser institucional o por equipos de trabajo o considerando ambas modalidades simultáneamente. Las metas deberán estar asociadas a indicadores representativos, de manera que permitan medir objetivamente su grado de cumplimiento. 2.- En el proceso de fijación de las metas se deberá considerar mecanismos de participación, consulta e información a las asociaciones de funcionarios de la institución que se hayan constituido conforme a las normas establecidas en la ley Nº 19.296. 3.- A más tardar el 30 de noviembre de cada año, el Director del Trabajo suscribirá con el Ministro del Trabajo y Previsión Social, un convenio en que se determinarán las metas con sus correspondientes indicadores y ponderadores y la modalidad en que se cumplirán las mismas. El convenio se aprobará mediante un decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República". 4.- La evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas se efectuará por la Unidad de Auditoría Interna del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, creado por decreto supremo Nº 12, de 1997, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Para estos efectos, se considerará la información que proporcione la Unidad de Auditoría Interna de la Dirección del Trabajo o aquella que cumpla tales funciones. Esta evaluación se formalizará en un decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la misma fórmula del numeral anterior, el que deberá dictarse a más tardar el 31 de enero del año calendario siguiente al que se cumplieron las metas. 5.- Durante el mes de febrero del año siguiente al del cumplimiento de las metas, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", se fijarán los porcentajes a pagar en	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
cada año por concepto de la asignación de estímulo y desempeño, según sea el nivel de cumplimiento de los objetivos o metas comprometidas, los que podrán ser diferenciados entre las distintas plantas de personal o equipos de trabajo. En todo caso, el pago del beneficio no procederá de haberse cumplido menos del 75% de las metas fijadas, en el ámbito correspondiente a la modalidad de cumplimiento de ellas. Artículo 4º.- La asignación de estímulo y desempeño se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será el valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual del porcentaje establecido en el numeral 5 del artículo anterior. Esta asignación tendrá el carácter de imponible para pensiones y salud. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentre afecta, se distribuirá su monto en forma proporcional 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 estímulo y desempeño no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración. Artículo 5º.- A contar del año 2006, los recursos que se destinarán al pago de la asignación de estímulo y desempeño será del 9,5% del producto que se obtenga de multiplicar por 12 la suma que por concepto de sueldo base, asignación de fiscalización del artículo 6º del decreto ley Nº 3.551, de 1980, y asignación única del artículo 4º de la ley Nº 18.717, haya pagado la Dirección del Trabajo a sus funcionarios en el mes diciembre del año objeto de la evaluación, excluido el jefe superior del servicio y los funcionarios que no se hayan desempeñado en la institución durante a lo menos seis meses de ese mismo año. Durante el mes de febrero de cada año, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República", el que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, se fijará la	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
cantidad máxima de recursos presupuestarios que anualmente se destinarán al pago de la asignación de estímulo y desempeño, conforme lo establecido en el inciso anterior. Artículo 6º.- Dentro de los 60 días siguientes a la publicación de la presente ley, deberá dictarse un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que además deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda, que 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; los métodos que se utilizarán para la participación, consulta e información a las asociaciones de funcionarios; los procedimientos que permitirán conocer la opinión de los usuarios respecto de la calidad de los servicios que otorga la Dirección del Trabajo; 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 cronograma de los procedimientos necesarios para el otorgamiento del beneficio, y toda otra norma pertinente para la adecuada aplicación de la asignación de estímulo y desempeño. TITULO II Concursos en la Dirección del Trabajo Artículo 7º.- En los concursos internos de promoción a que se refiere el artículo 48 de la ley Nº 18.834, que se realicen en la Dirección del Trabajo para proveer en propiedad los cargos vacantes en las plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos, podrán participar los funcionarios de este Servicio, sean de planta o a contrata, nombrados o contratados en algunos de los cinco grados inferiores al de la vacante convocada, cualquiera sea la planta a la que pertenezcan o estén asimilados, o en algún grado superior al de la vacante tratándose de funcionarios a contrata. Los funcionarios de planta o a contrata que postulen a los concursos de promoción deberán cumplir con los requisitos correspondientes para el desempeño del respectivo cargo y encontrarse calificados en lista Nº 1, de distinción, o en lista Nº2, buena. Además, en el caso de los empleos a contrata, se requerirá haberse desempeñado en tal calidad en dicha Dirección, a lo menos, durante cuatro años inmediatamente previos al	

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
concurso. En lo no previsto en el inciso anterior, estos concursos de promoción se regularán por las normas establecidas para ellos en la ley Nº 18.834.	
	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 contrata en el mismo servicio, no será aplicable en la Dirección del Trabajo[2]. 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.

[2] Artículo 86.- Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.
Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.
Lo dispuesto en los incisos precedentes, será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales.
Artículo 87.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el desempeño de los cargos a que se refiere el presente Estatuto será compatible:
a) Con los cargos docentes de hasta un máximo de doce horas semanales;
b) Con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo;
c) Con el ejercicio de un máximo de dos cargos de miembro de consejos o juntas directivas de organismos estatales;
d) Con la calidad de subrogante, suplente o a contrata;
e) Con los cargos que tengan la calidad de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados.
f) Con los cargos de directivos superiores de los establecimientos de educación superior del Estado, entendiéndose por tales los que señalan los estatutos orgánicos de cada uno de ellos.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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 decretos 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 grados 16° a 19°, que cumplan los siguientes requisitos copulativos: i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo anteriores al 31 de diciembre de 2017. ii. Encontrarse desempeñando funciones técnicas al 31 de diciembre de 2017 y

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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 señalados 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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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

<table>
<tr><th>TEXTO LEGAL VIGENTE</th><th>TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</th></tr>
<tr><td></td><td>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:

<table><tr><td>Tramos de cumplimiento del programa de mejoramiento de la cantidad de los servicios prestados a los usuarios</td><td>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.</td></tr><tr><td>Igual o superior a un 71% e inferior a 81%</td><td>1%</td></tr><tr><td>Igual o superior a un 81% e igual o inferior a 90%</td><td>1,8%</td></tr><tr><td>Superior a 90%</td><td>2,5%</td></tr></table>
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.</td></tr>
<tr><td></td><td>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.</td></tr>
<tr><td></td><td>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.</td></tr>
</table>

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.".