PROYECTO DE LEY SOBRE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
(BOLETÍN N° 12.827-13)

DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES	MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
CÓDIGO DEL TRABAJO Art. 3.o Para todos los efectos legales se entiende por: a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales. Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Dos o más empresas serán consideradas como un solo	PROYECTO DE LEY "**Artículo 1°.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior. Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos. Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, **quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado.** El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código. Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los	**1)** Sustitúyese en el inciso séptimo del artículo 3, la frase “quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado”, por: “**quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo y/o de otros órganos de la Administración del Estado**”.

agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Título IV del Libro IV de este Código.	
Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 1.- lugar y fecha del contrato; 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias; 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno; 6.- plazo del contrato, y	**2)** Agrégase en el numeral 2, del inciso primero, del artículo 10, a continuación de la palabra “trabajador”, la siguiente frase: **“, su domicilio y dirección electrónica, si la tuviere”.**

7.- demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia. Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.	
Art. 54. Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas. A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre. Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.	**3)** Agrégase en el inciso segundo del artículo 54, a continuación de la palabra “nombre”, pasando el punto aparte a ser una coma, lo siguiente: **“o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador.”.**

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.	**4)** Reemplázase en el artículo 152 bis L, el guarismo "478", por "506".
Art. 178. Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el Nº 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.	**5)** Agrégase el siguiente artículo 178 bis, nuevo: **"Artículo 178 bis.- Los empleadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 515, deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los nuevos contratos de trabajo y las terminaciones de los mismos, individualizando al momento de realizar este registro, a las partes, la fecha de inicio y término de los servicios y la causal de terminación aplicada,**

	en su caso. **Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N°19.628.".**
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 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**.	**6)** Reemplázase en el inciso segundo del artículo 183-A, el guarismo "478" por el **"506".**
Art. 218. Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles. Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.	**7)** Reemplázase el inciso segundo del artículo 218, por el siguiente: **"Respecto al acto de constitución del sindicato, de renovación de la directiva sindical y de elección del delegado sindical, solo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, o bien no exista inspector del trabajo en el lugar de prestación de servicios, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero de este artículo.".**
Art. 221. La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe. Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como	**8)** Reemplázase el artículo 221, por el siguiente: **"Artículo 221.- La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórums a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe en los términos indicados en el inciso segundo**

ministros de fe los inspectores del trabajo. En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio. Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días. Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe. Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso tercero, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.	**del artículo 218.** **En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.** **Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o interempresa, gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada ésta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud reservada de ministro de fe.** **Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozarán del fuero a que se refiere el inciso anterior hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva, la que deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud reservada de ministro de fe, realizada ante la Inspección del Trabajo, y cumplir con los mismos requisitos y formalidades señaladas en los incisos anteriores. En este caso, se aplicará a su respecto lo dispuesto en el inciso final del artículo 243.**

Se aplicará a lo establecido en los incisos tercero, cuarto y quinto precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.	**Si la asamblea constitutiva no se realiza en el plazo señalado, no se originará el fuero establecido en los incisos anteriores.** **Se aplicará a lo establecido en los incisos tercero y cuarto, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.** **Las solicitudes reservadas de ministros de fe para asistir a las asambleas constitutivas de sindicatos, sólo se podrán realizar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, salvo que no exista inspector del trabajo en el lugar de prestación de servicios, caso en el cual dicha solicitud deberá realizarse ante el ministro de fe respectivo conforme a lo señalado en el inciso segundo del artículo 218. El ministro de fe respectivo deberá emitir y entregar a solicitud del empleador o los trabajadores, un certificado electrónico dando cuenta del día y la hora en que ingresó la solicitud reservada de ministro de fe. Sin perjuicio de la obligación establecida en el artículo 225, la Inspección del Trabajo deberá informar de oficio al empleador respecto del hecho de haberse realizado la asamblea constitutiva y la nómina del Directorio y quiénes dentro de él gozan de fuero.”.**
Art. 292. - Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma: 1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.	

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales. 3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales. 4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso **quinto** del artículo 506 de este Código. Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.	**9)** Reemplázase en el inciso segundo del artículo 292 la palabra “quinto” por la palabra **“sexto”.**

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales. Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71. En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos	

con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada. Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.	
Art. 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.	**10)** Modifícase el artículo 359, en los siguientes términos: a) Reemplázase su inciso primero por el siguiente: **"Artículo 359.- Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante ésta, la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para prevenir y atender accidentes y enfermedades profesionales, asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, tributarias y de pago de la empresa y proteger los bienes corporales, incorporales e instalaciones de la empresa; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, tales como el abastecimiento de alimentos y medicinas, suministro de servicios básicos y el transporte necesario para atender urgencias e imprevistos que puedan afectar la vida, la seguridad o la salud de las personas, especialmente, de niños, niñas y adolescentes, personas con discapacidad, enfermos y adultos mayores; así como de las**

	especies vivas, además de procurar prevenir y mitigar daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.".
	b) Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo a cuarto, a ser tercero a quinto, respectivamente:
	"En el caso de las empresas que por sus características o la paralización de sus actividades se causare un grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, y que no sean de aquellas calificadas como empresas en que no podrá ejercerse el derecho a huelga en los términos del artículo 362, la determinación de los servicios mínimos y equipos de emergencia deberá considerar tales circunstancias procurando garantizar el funcionamiento necesario que impida que tales bienes jurídicos cautelados se pongan en riesgo.".
El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.	

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados. En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.	c) Reemplázase su inciso cuarto, que ha pasado a ser quinto, por el siguiente: **"Si una vez hecha efectiva la huelga, los equipos de emergencia debidamente calificados no ejecutaren las funciones pertinentes o se ausentaren en todo o parte en sus obligaciones laborales, el empleador podrá tomar las medidas necesarias e inmediatas para atender los servicios mínimos previamente calificados, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello a la Inspección del Trabajo, con objeto de que constate el incumplimiento o la ausencia. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que aquel calificado como tal por la resolución respectiva, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.".**

Art. 360.- Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva. La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.	**11)** Modifícase el artículo 360, en el siguiente sentido:
El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer. En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios	a) Reemplázase en el inciso tercero la frase “El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa”, por la siguiente frase: “**El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos de empresa existentes y vigentes en la empresa**”.

mínimos y equipos de emergencia. Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de quince días para **responder,** en forma conjunta o separada. Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo. En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes. En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.	b) Intercálase en su inciso quinto, entre la palabra "responder" y la coma, la siguiente expresión: "**fundadamente**". c) Elimínanse sus incisos séptimo y siguientes.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas. La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo. La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia. Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.	

	12) Agrégase el siguiente artículo 360-A, nuevo: **"Artículo 360-A: Del acuerdo de calificación. Tratándose de servicios mínimos que deban operar exclusivamente en un determinado establecimiento, planta, obra, faena o área de la empresa, el acuerdo deberá pactarse únicamente con los sindicatos que representen a dichos trabajadores, caso en el cual se entenderá que hay acuerdo cuando la propuesta del empleador ha sido aprobada por el o los sindicatos que, en su conjunto, representen a la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.** **En caso que los servicios mínimos y equipos de emergencia sean transversales a la empresa y no correspondan únicamente a un determinado establecimiento, planta, obra, faena o área de la misma, será necesario que el acuerdo de calificación se pacte con el o los sindicatos que representen a la mayoría absoluta de los trabajadores sindicalizados.** **De existir acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.".**

	13) Agrégase el siguiente artículo 360-B, nuevo: **"Artículo 360-B: Del panel técnico de expertos y nómina nacional de profesionales y técnicos que lo conforman. Si las partes no logran acuerdo y se trata de una empresa que tuviere 200 o más trabajadores, la calificación deberá ser efectuada por un panel técnico de expertos constituido para este solo efecto, el cual estará bajo la supervigilancia del Director del Trabajo.** **Podrán también someterse a la determinación del panel técnico de expertos, las empresas que teniendo menos de 200 trabajadores lo acuerden con la mayoría absoluta de sus trabajadores sindicalizados.** **El panel técnico de expertos será colegiado y estará conformado por tres miembros titulares y dos suplentes, los cuales deben poseer un título profesional o técnico otorgado por una universidad, instituto profesional o centro de formación técnica del Estado o reconocido por éste, contar con, a lo menos, 8 años de ejercicio de su profesión o especialidad y estar inscritos en la nómina nacional de profesionales y técnicos del panel técnico, la que constará en una resolución de la Dirección del Trabajo. El Director del Trabajo deberá elegir a los profesionales y técnicos que conformarán el panel técnico de expertos de entre los inscritos en la referida nómina, considerando la experiencia y formación de cada experto en el**

	rubro o actividad económica de la empresa cuyos servicios mínimos y equipos de emergencia se solicita calificar. **Podrán existir diversos paneles técnicos de expertos funcionando simultáneamente.** **Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará las demás normas necesarias para el nombramiento y adecuado funcionamiento del panel técnico de expertos.".**
	14) Agrégase el siguiente artículo 360-C, nuevo: **"Artículo 360-C: De la constitución del panel técnico de expertos. Los profesionales y técnicos designados serán notificados por el Director Nacional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado en la nómina señalada en el artículo anterior, quedando citados, junto a las partes, a una audiencia de constitución del panel técnico, que se llevará a cabo dentro de quinto día contado desde practicada la notificación conforme a lo dispuesto en el artículo 508. En esta audiencia, los miembros del panel técnico asumirán el cargo y definirán el procedimiento que seguirán en la calificación de los servicios mínimos. En todo caso, dicha calificación no podrá exceder del plazo máximo de cuarenta y cinco días contados desde la fecha de constitución del panel.**

	A los miembros del panel técnico les serán aplicables las causales de implicancia o recusación establecidas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, las que deberán efectuarse en la audiencia a que se refiere el inciso anterior. El miembro del panel técnico afectado por una causal de implicancia o recusación, podrá allanarse a la solicitud o someter la decisión a la determinación del Director del Trabajo, quien deberá resolver dentro del plazo de cinco días y, en caso de acogerse la solicitud, designará en el acto al miembro reemplazante de entre los suplentes. Si la causal de implicancia o recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del panel técnico, el plazo anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma. **Una vez constituido el panel técnico de expertos, éste convocará a las partes a una audiencia dentro del plazo de cinco días. En dicha oportunidad, las partes deberán presentar sus propuestas fundadas y realizar las observaciones que estimen pertinentes, levantándose acta de lo obrado.".**
	15) Agrégase el siguiente artículo 360-D, nuevo: **"Artículo 360-D: De la remuneración de los integrantes del panel técnico de expertos. La remuneración de los integrantes del panel técnico de expertos será de cargo del empleador en**

	base al arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente.".
	16) Agrégase el siguiente artículo 360-E, nuevo: **"Artículo 360-E: De las facultades del panel técnico de expertos. En el ejercicio de sus atribuciones, el panel técnico de expertos podrá requerir, tanto a las partes como a terceros, los antecedentes que juzgue necesarios para su acertada resolución, así como efectuar visitas a los lugares de trabajo, citar a las partes de manera extraordinaria y solicitar aquellos antecedentes indispensables para emitir su resolución de manera fundada.".**
	17) Agrégase el siguiente artículo 360-F, nuevo: **"Artículo 360-F: De la resolución del panel técnico de expertos. El panel técnico de expertos estará obligado a resolver, fundadamente, considerando los argumentos aportados por las partes y demás antecedentes técnicos recabados en el procedimiento. La decisión antes señalada deberá ser adoptada por la mayoría absoluta de los integrantes del respectivo panel. Con todo, las partes podrán acordar, en cualquier momento y de manera directa, la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, conforme al**

	procedimiento señalado en el artículo 360-A. La resolución del panel técnico de expertos deberá ser notificada por escrito a la Dirección del Trabajo y a las partes. La resolución en cuestión será reclamable ante los Tribunales de Justicia, de acuerdo al procedimiento establecido en el párrafo 7°, del Capítulo II, Título I del Libro V.".
	18) Agrégase el siguiente artículo 360-G, nuevo: **"Artículo 360-G: De la calificación efectuada por la Dirección del Trabajo. Tratándose de empresas de menos de 200 trabajadores en las que no exista acuerdo sobre la calificación de los servicios mínimos, así como tampoco acuerdo para someter su determinación a la resolución del panel técnico de expertos, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso sexto del artículo 360.** **Recibido el requerimiento, la Dirección del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.**

	La resolución que emita la Dirección del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y considerar los acuerdos parciales adoptados por la empresa. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión. **La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.** **La decisión de la Dirección del Trabajo deberá ser emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante los Tribunales de Justicia, de acuerdo al procedimiento establecido en el párrafo 7°, del Capítulo II, Título I del Libro V.".**
	19) Agrégase el siguiente artículo 360-H, nuevo: **"Artículo 360-H: De la recalificación de los servicios mínimos. Por acuerdo de las partes o por circunstancias sobrevinientes, que cambien las condiciones que motivaron su determinación, la calificación de servicios mínimos podrá ser modificada o revisada, según corresponda, de acuerdo al procedimiento previsto en los artículos anteriores. La solicitud de revisión**

	deberá ser siempre fundada por el requirente.”.
Art. 361.- Conformación de los equipos de emergencia. El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda. La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta. En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.	**20)** Modifícase el inciso tercero del artículo 361, de la siguiente manera: a) Reemplázase la expresión “en el número o”, por las palabras “en la”. b) Reemplázase toda la oración que se encuentra a continuación de la palabra “emergencia”, por la siguiente oración: **“la organización sindical deberá proponer al empleador los nombres de los trabajadores que sustituyan a los impugnados. El empleador podrá acoger total o parcialmente esta propuesta y solicitar, dentro del plazo de cinco días, a la Inspección del Trabajo que se pronuncie sobre la materia. La Inspección del Trabajo tendrá el mismo plazo para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.”.**
	21) Agrégase en el Capítulo I, del Título VII, del Libro IV, el siguiente artículo 377 bis, nuevo:

	"Artículo 377 bis.- Concepto. Se entenderá por mediación laboral el sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial, sin poder decisorio, llamado mediador, colabora con, y facilita a las partes, la búsqueda, por sí mismas, de una solución al conflicto y sus efectos, mediante acuerdos.".
	22) Agrégase el siguiente artículo 377 ter, nuevo: **"Artículo 377 ter. Principios de la mediación. Durante todo el proceso de mediación, el mediador deberá velar por que se cumplan los siguientes principios:** **a) Igualdad: el mediador se cerciorará de que las partes se encuentren en igualdad de condiciones de información, participación y opinión para adoptar acuerdos. Si no fuese así, propondrá o adoptará, en su caso, las medidas necesarias para que se obtengan estas igualdades durante el procedimiento de mediación.** **b) Voluntariedad: el mediador velará porque los acuerdos que las partes alcancen estén libres de todo vicio del consentimiento.** **c) Imparcialidad: los mediadores deberán ser imparciales en relación con las partes, debiendo abstenerse de**

	promover actuaciones que comprometan dicha condición. Si tal imparcialidad se viere afectada por cualquier causa, deberá declararlo y abstenerse de continuar con su labor, ya sea por decisión propia o a petición de parte. Si ellas consideran que el mediador no otorga las garantías necesarias de imparcialidad, podrán solicitar la designación de un nuevo mediador al Director del Trabajo. **d) Interés superior por el acuerdo: el mediador adoptará las medidas y acciones necesarias para que, sin infringir los principios de voluntariedad e imparcialidad, las partes logren acuerdos, no pudiendo sugerir o exigir para el acuerdo condiciones no previstas expresamente en la ley.".**
Art. 378.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.	**23)** Reemplázase el inciso primero del artículo 378 por el siguiente: **"Artículo 378.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, o bien cuando ésta de oficio cite o convoque a las partes a una mediación voluntaria, para los fines y el ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 29 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.".**

La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.	
Art. 379.- Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.	**24)** Incorpórase en el artículo 379 el siguiente inciso segundo, nuevo: **“Del mismo modo, en casos calificados, el Director Nacional del Trabajo podrá, bajo su dirección o de quien designe, y a costo del Servicio, convocar, en cualquier momento, a asesores y mediadores externos, los que podrán participar, con acuerdo de las partes, directamente del proceso de mediación, de lo cual se dejará constancia en el informe respectivo. Dichos asesores y mediadores externos deberán estar previamente registrados en una nómina que llevará el Director del Trabajo, pudiendo las partes de consuno designar al mediador o a falta de acuerdo, será el Director del Trabajo quien designará al asesor o mediador que participará del proceso.”.**
Art. 406.- Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:	

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales. 2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales. 3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales. 4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas: 1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales. 2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales. 3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.	

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso **quinto** del artículo 506 de este Código. Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Lo dispuesto en los incisos anteriores es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.	**25)** Reemplázase en el inciso cuarto del artículo 406, la palabra “quinto” por la palabra **“sexto”.**
	26) Incorpórase al Libro V del Código del Trabajo el siguiente Título III, nuevo: **“TÍTULO III DE LAS GARANTÍAS PROCESALES DE LAS PARTES DURANTE EL EJERCICIO DE LAS FACULTADES FISCALIZADORAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:** **Artículo 504 bis.- Las personas naturales o jurídicas, durante el ejercicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, tendrán los siguientes derechos:** **a) Derecho a exigir la identificación y acreditación**

	del fiscalizador y a ser notificado del inicio del proceso de fiscalización, con la indicación de las materias preliminares a fiscalizar, las disposiciones legales en que éste se sustenta y la información esencial del procedimiento. **b) Derecho a un trato respetuoso y a formular preguntas, observaciones, alegaciones y peticiones durante la fiscalización, y a aportar documentos e información en cualquier fase del procedimiento y a la devolución de los documentos originales aportados, una vez finalizado el procedimiento administrativo. De todo lo anterior, el fiscalizador deberá dejar constancia escrita en el expediente de fiscalización.** **c) Derecho a un procedimiento oportuno y dentro de los plazos establecidos por la ley.** **d) Derecho a ser informado del resultado del procedimiento de fiscalización, solicitar el informe de fiscalización y copia de las actas de entrevistas realizadas al propio fiscalizado; a ser notificado debidamente de las sanciones que se apliquen y a ejercer los recursos administrativos y judiciales que establece la ley.** **e) Derecho a la reserva de la información aportada durante el procedimiento, salvo que se trate de informes o documentos que se hayan aportado o requerido a instituciones públicas. Con todo, la reserva no afectará el derecho de los**

	interesados de acceder a información conforme lo dispone la ley N°20.285, sobre acceso a la información pública. **f) Derecho a reclamar ante el Director Regional respectivo la vulneración de alguno de los derechos establecidos en este artículo para que se adopten las medidas pertinentes para garantizar su inmediato cumplimiento.** **Artículo 504 ter.- Las personas naturales o jurídicas, previo y durante el ejercicio de las facultades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, tendrán los siguientes deberes:** **a) Mantener actualizada la información de contacto en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Se presumirá legalmente vigente el domicilio físico y el correo electrónico mientras no conste una modificación registrada en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.** **b) Exhibir y entregar, ya sea de manera física o electrónica, sean documentos electrónicos o copias digitalizadas de documentos en soporte papel, la documentación e información laboral que corresponda legalmente, que le sea exigida por el fiscalizador actuante, en el ejercicio de las facultades de fiscalización que le otorga el artículo 24 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

	El fiscalizador actuante deberá inhibirse de solicitar a las personas fiscalizadas la entrega de documentos que no correspondan al procedimiento, o que se encuentren en poder de la Administración, sea que éstos emanen o no de ésta, especialmente, los documentos que consten en el portal electrónico al que se refiere el inciso segundo del artículo 515. **c) Otorgar al fiscalizador todas las facilidades necesarias para cumplir con sus funciones fiscalizadoras, tales como el acceso a todas las dependencias o sitios de las labores o faenas; desarrollar las conversaciones privadas que sean necesarias con los trabajadores, apoderados, jefaturas y directores sindicales; y realizar la exhibición o entrega, física o electrónica, de toda la documentación e información que corresponda legalmente.** **d) Asistir a las citaciones debidamente practicadas por el fiscalizador.** **e) Otorgar un trato respetuoso al fiscalizador y a no obstaculizar la fiscalización, conforme lo establece el artículo 25 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.** **Artículo 504 quáter.- Los trabajadores y las organizaciones sindicales tendrán especialmente los siguientes derechos durante el procedimiento de fiscalización:**

	a) A la confidencialidad de la denuncia, salvo en aquellos casos en que la naturaleza de la materia a fiscalizar lo impida o que el propio trabajador u organización sindical renuncien expresamente a dicho derecho. En cualquier caso, dicha confidencialidad no debe afectar nunca el derecho al debido proceso que tienen las partes a conocer las materias por las cuales se les fiscaliza. **b) A entregar información adicional al fiscalizador, pertinente a las materias fiscalizadas o a otras que pudieren derivar en nuevos procedimientos de fiscalización.** **Artículo 504 quinquies. En el ejercicio de sus facultades inspectivas los fiscalizadores tendrán los siguientes deberes:** **a) Cumplir con todas las normas generales y especiales que les sean aplicables a los funcionarios públicos y a los procedimientos administrativos, y a las normas establecidas en el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.** **b) Cumplir rigurosamente con el procedimiento de fiscalización y régimen de aplicación de sanciones establecidas en el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al que se refiere el artículo 506 quáter.**

	c) Desempeñar con diligencia, oportunidad y transparencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales de las personas que sean parte o interesadas en la fiscalización. **d) Propender a la corrección de las infracciones que constate dentro del procedimiento de fiscalización, sin perjuicio de las sanciones que deba aplicar en caso de que el infractor no de cumplimiento a sus obligaciones legales.** **e) Observar la máxima corrección en el ejercicio de sus funciones y procurar perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de los inspeccionados, sin afectar sus atribuciones ni del cumplimiento de sus demás deberes.**
Art. 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.	**27)** Agrégase los siguientes incisos tercero y final al artículo 505: **"El Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de**

	carácter general que en el ejercicio de sus facultades dicte para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas. **La Dirección del Trabajo establecerá y publicará el procedimiento para efectuar esta consulta, contemplando que las opiniones y propuestas sean de carácter público, formuladas a través de medios electrónicos, las que no tendrán carácter vinculante respecto de la autoridad.** **Esta consulta pública se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública.".**
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.	**28)** Modifícase el artículo 506 de la siguiente manera: a) Reemplázase el inciso segundo del artículo 506 por el siguiente: **"Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.".** b) Incorpórase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos, tercero, cuarto, quinto y sexto a ser cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

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.	**"Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.".**
	29) Incorpórase el siguiente artículo 506 quáter, nuevo: **"Artículo 506 quáter.- Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506 precedente, éstas se clasificarán en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán los siguientes criterios:** **1. Tamaño de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el**

	inciso segundo del artículo 505 bis. **2. El número de trabajadores afectados directamente por la infracción, considerando el número total de trabajadores que tiene la empresa. Para estos efectos, el empleador deberá entregar la información que sea requerida por el fiscalizador para que éste determine fehacientemente el número de trabajadores afectados por la infracción y aquellos respecto de los cuales el empleador ha cumplido.** **3. La corrección o reparación oportuna de la infracción constatada por parte del fiscalizador. Con todo, cuando el empleador corrija la infracción con antelación o durante el procedimiento de fiscalización, el fiscalizador estará facultado para no aplicar la sanción.** **4. La conducta general seguida por el empleador en orden a la observancia de las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo, y las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por él, así como las instrucciones impartidas para la prevención de los riesgos.** **Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, regulará el procedimiento de fiscalización y la cuantía de las infracciones por materias, dentro de los rangos establecidos en la ley y según los criterios antes señalados.".**
Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación	**30) Agrégase al artículo 507 un inciso final, nuevo:**

del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados. Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley. La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutiva: 1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código. 2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así	

como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado. 3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código. Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de	

servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente. La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales. Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.	**"Asimismo, y en caso de que las situaciones descritas en el inciso cuarto del artículo 3 de este Código hayan sido modificadas con posterioridad a la declaración de único empleador, las partes de común acuerdo podrán poner término a dicha calificación de manera total o parcial. En ausencia de acuerdo, o en caso de ya no existir una de las partes, cualquiera de ellas podrá solicitar judicialmente el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, respecto de aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación, debiendo el tribunal en su sentencia señalar las medidas concretas dirigidas a materializar dicha situación.".**

Art. 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.	**31)** Reemplázase el artículo 508 por el siguiente: **"Artículo 508.- Las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deberán efectuar mediante correo electrónico, sin perjuicio de lo señalado en el inciso siguiente. Para estos efectos, cada empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, deberá registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, en donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, el que se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificado en el portal electrónico de la mencionada Dirección. Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del mismo.** **Con todo, la Dirección del Trabajo podrá notificar a los usuarios:** **a) Personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico; o**

	b) De una forma diversa, cuanto esto haya sido solicitado de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 516. **En cualquier caso, cuando la notificación sea realizada por carta certificada, ésta deberá ser dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate, o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección, y se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que se dejará constancia por escrito.".**
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,	**32)** Modifícase el artículo 511 de la siguiente forma:

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 cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento.	a) Intercálase en el inciso segundo, entre las expresiones "días" y "siguientes", la palabra "**hábiles**". b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo: **"Todos los plazos de días establecidos en este Título son de días hábiles y se computarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880.".**
Art. 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.	**33)** Reemplázase en el inciso segundo del artículo 512, el guarismo "474", por "**503**".
	34) Agréganse los siguientes artículos 514, 515, 516, 517, 518 y 519, nuevos: **"Artículo 514.- La Dirección del Trabajo, para hacer efectivas sus competencias y facultades podrá acceder en forma**

	electrónica a toda la documentación obligatoria laboral y de seguridad social de los empleadores y empresas que conste en su sitio electrónico. **La Dirección del Trabajo se deberá relacionar y comunicar legalmente, incluyendo las notificaciones, citaciones y comunicaciones, con los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general, mediante medios electrónicos y, en ese caso, todos los usuarios podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes, por los mismos medios electrónicos cumpliendo las modalidades y procedimientos que establezca para tal efecto la Dirección del Trabajo, mediante resolución.** **La Dirección deberá disponer de un sistema electrónico para la tramitación y seguimiento de las denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas que tengan los usuarios respecto de trámites o procesos en curso, de los cuales sean parte.** **Todas las actuaciones que se realicen en forma electrónica de conformidad a este artículo, producirán los mismos efectos legales que aquellas realizadas en forma presencial o documental.** **Artículo 515.- Todo empleador deberá mantener registrado en**

	el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo un domicilio electrónico, el cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio. **Asimismo, los empleadores deberán mantener en el referido sitio electrónico, toda la información laboral y de seguridad social obligatoria que la ley establezca, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El empleador que registre la información de dicho modo, no estará obligado a mantenerla, adicionalmente, en el lugar de trabajo.** **La Dirección del Trabajo establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el registro electrónico laboral.** **Artículo 516.- No obstante lo señalado en los artículos 514 y 515, los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a medios electrónicos o sólo actuaren excepcionalmente a través de ellos, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo la Dirección del Trabajo pronunciarse dentro del tercer día, según lo establezca la resolución a la que se refiere el inciso segundo del artículo 514. Las relaciones y**

	comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud. **Asimismo, las comunicaciones podrán hacerse en la oficina de la Inspección del Trabajo, si el interesado se apersonare a recibirlas, dejándose constancia de ello en la plataforma electrónica o firmando en el expediente la debida recepción, según corresponda, consignándose la fecha y hora de la misma en ambos casos. Si el interesado requiriere copia del acto o resolución que se le comunica o notifica, se le dará, sin más trámite, en el mismo momento, en el formato que se tramite el procedimiento o en que pueda obtenerse del portal electrónico de la Dirección del Trabajo.** **Artículo 517.- La Dirección del Trabajo podrá celebrar convenios con entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales para la obtención, tratamiento y mantención de datos vinculados con obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.** **La Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus**

	funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2° de la referida ley. **La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.** **Artículo 518.- Para el ejercicio de la labor fiscalizadora la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno.**

	Artículo 519.- La Dirección del Trabajo podrá hacerse parte o querellarse en los procesos a que diere lugar un hecho que revista caracteres de delito, en relación a los trámites que se desarrollen ante ella, o que se hubiere cometido en contra de alguno de sus funcionarios en el ejercicio de sus deberes.”.
	Artículo 2°.- Establécense las siguientes normas relativas al ingreso a la Dirección del Trabajo. El ingreso a los cargos de las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del Trabajo se efectuará mediante concursos internos en los cuales sólo podrán participar los funcionarios a contrata de dicho Servicio asimilados a la planta respectiva que, cumpliendo los requisitos correspondientes al cargo, además: 1. Hayan sido designados, previo concurso público, a contrata asimilada a la planta respectiva. 2. Posean una antigüedad en la contrata de, a lo menos, 3 años continuos e inmediatamente anteriores a la fecha de convocatoria del concurso. 3. Se encuentren designados en un cargo asimilado al mismo grado de la planta al cargo de la vacante convocada o superior en la

	misma planta al cargo de la vacante convocada. 4. Se encuentren calificados en lista N°1, de Distinción, o lista N°2, Buena, durante, a lo menos, los dos años previos al concurso. 5. No estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. También podrán participar de los concursos a que se refiere el inciso anterior, los funcionarios titulares de un cargo de una planta distinta a la vacante convocada, siempre que cumplan los requisitos del cargo, y además: 1. Se encuentren calificados en lista N°1, de Distinción, o lista N°2, Buena, durante, a lo menos, los cuatro años previos al concurso, y 2. No estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. El ingreso a los cargos de las plantas de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares se efectuará en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados

	superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones o ascensos. El ingreso a los cargos de la planta de profesionales se efectuará en cualquiera de sus tres últimos grados, salvo que existan vacantes de grados superiores a éstos que no hubieren podido proveerse mediante promociones. Anualmente, respecto de todas las vacantes existentes en las respectivas plantas el Director del Trabajo publicará las bases del concurso en el sitio web institucional dentro de los dos días siguientes a la resolución que llame a concurso. Entre el vencimiento del plazo antes señalado y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días. Lo anterior, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar. En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del párrafo 1° del Título II del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, se declarará desierto el concurso interno y se llamará a concurso público.

	Artículo 3°.- En los procesos de selección para proveer cargos a contrata de la Dirección del Trabajo, que se realicen mediante concurso público, se convocarán a través de los sitios web institucionales y/u otros medios de difusión, donde se dará información suficiente relativa a la postulación, incluyendo, entre otras materias, las funciones del cargo, requisitos para el desempeño del mismo, nivel de remuneraciones y el plazo para efectuar la postulación. Adicionalmente, se publicarán avisos de la convocatoria del proceso de selección antes indicado en diarios de circulación nacional, los que deberán hacer referencia a los correspondientes sitios web para conocer las condiciones de postulación y requisitos solicitados. Se deberá velar por alcanzar la proporción máxima de un 30% de empleos a contrata y de un 70% de planta en la dotación de la Dirección del Trabajo. El llamado a concurso público se dispondrá mediante una resolución del Director del Trabajo y deberá contener, a lo menos, lo señalado en el inciso anterior. Dicha resolución deberá difundirse a través de todo tipo de medios, dentro de los dos días siguientes a su dictación. Entre el vencimiento del plazo fijado anteriormente y la fecha de cierre de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días hábiles. En aquellos casos en que los procesos de selección para proveer cargos a contrata asimilados a las plantas de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares de la Dirección del

	Trabajo se realicen mediante concurso público, éstos deberán convocarse para el último grado asimilado a la planta respectiva. En el caso de los concursos para contratas asimilados a la planta de profesionales podrán realizarse en cualquier grado de dicha planta. El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica de los mecanismos de ingreso a la contrata y de la operación de los concursos de promoción. Asimismo, establecerá las instancias de carácter consultivo e informativo para los funcionarios y sus asociaciones sobre estas materias y sus modificaciones.
	Artículo 4°.- Establécese el siguiente Sistema de Turnos en la Dirección del Trabajo. El Director del Trabajo dispondrá, mediante resolución, un sistema de turnos entre el personal, consistente en el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de funcionamiento de la Dirección del Trabajo, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos, cuando la atención de los usuarios y la fiscalización lo haga necesario, de manera estable y previsible, respetando la continuidad y el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales. Se entenderá por horario habitual de funcionamiento de la Dirección del Trabajo, el que va desde las 08:00 a las 18:00 horas,

	de lunes a viernes, excluidos los sábados, domingos y festivos. El personal que desempeñe estos turnos tendrá derecho a percibir una asignación de turno, cuyo valor será equivalente a un 25% del valor de las horas diurnas trabajadas en un horario distinto al de funcionamiento habitual del Servicio y de un 50% del valor de las horas trabajadas en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos. Para estos efectos, el valor de la hora diaria ordinaria de trabajo se calculará dividiendo por 190 el sueldo base y las demás asignaciones que la ley considera para determinar el valor de las horas extraordinarias. La asignación de turno se pagará mensualmente, será imponible, tributable y no constituirá base de cálculo de ninguna otra remuneración. Esta asignación se pagará a los funcionarios que efectivamente cumplan el turno. La asignación de turno será compatible con el pago de horas extraordinarias. Para la dictación y modificación de la resolución a que se refiere el inciso primero, se deberán considerar mecanismos de consulta e información a los funcionarios y sus asociaciones.
	Artículo 5.- Establécese una Asignación de Responsabilidad en la Dirección del Trabajo. Establécese una

	asignación de responsabilidad para los cargos de jefatura de la Dirección del Trabajo pertenecientes a la planta de Directivos afectos al artículo 8 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. También tendrán derecho a la asignación regulada en este artículo, los funcionarios pertenecientes a las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos y Administrativos, o que se encuentren asimiladas a ellas, que ejerzan funciones de Jefatura de unidad dependientes de oficinas de niveles operativos, asignadas expresamente por resolución del Director del Trabajo, en tanto cumplan dicha función, 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 N°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 el Director del Trabajo, previa visación de la Dirección de Presupuestos, mediante resolución afecta al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República. Dicho monto será definido para los funcionarios señalados en el inciso primero según funciones, grados de la escala de remuneraciones asociado al cargo y nivel de complejidad de las unidades, y para 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. El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, establecerá el número máximo de funcionarios que podrá percibir la asignación conforme a lo dispuesto en el inciso segundo de este artículo y las demás normas necesarias para su otorgamiento. Durante el período en que los funcionarios perciban la asignación a que se refiere este artículo, tendrán la calidad de jefe directo para todos los efectos legales, en especial, para los previstos en el Párrafo 4°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Mediante un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y

	Previsión Social, se establecerán los criterios para definir los niveles de complejidad de las unidades, clasificándolas entre aquellas que tienen alta, media alta, media y baja complejidad. El Director del Trabajo mediante una resolución deberá establecer el nivel de complejidad que corresponda a las unidades afectas a la asignación de este artículo, según los criterios establecidos en el antedicho reglamento, los que deberán ser objetivos, transversales y transparentes en relación a la función desempeñada.
	Artículo 6°.- Establécese una Asignación Especial de Calidad de Servicio en la Dirección del Trabajo. Establécese una asignación especial de calidad de servicio para el personal de planta y a contrata de la Dirección del Trabajo, siempre que hayan prestado servicios sin solución de continuidad en la institución durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación. La asignación especial de calidad de servicio contendrá los siguientes componentes: 1. Un componente base, y 2. Un componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio. La asignación será pagada a los funcionarios en servicio a la fecha de pago, en cuatro cuotas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como

	resultado de la aplicación mensual de esta asignación. No obstante, el personal que deje de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados. La asignación será tributable e imponible. Para determinar las imposiciones e impuestos a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que, sumada a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad. La asignación de este artículo, no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración. El Director del Trabajo no tendrá derecho la asignación de este artículo. Los Directivos del segundo nivel jerárquico, sólo tendrán derecho al componente base de la asignación.
	Artículo 7°.- El monto de la asignación especial de calidad de servicio a que se refiere el artículo anterior, se determinará aplicando los porcentajes que se señalan en los artículos 8 y 9 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 8°.- El componente base a que se refiere el numeral 1 del artículo 6 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 7.
	Artículo 9°.- El componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio a que se refiere el numeral 2 del artículo 6, se concederá en relación con la ejecución del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios. El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se calculará según el tramo de cumplimiento del programa señalado en el inciso anterior del año precedente, según se establece en la tabla siguiente: Tramos de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios El monto del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio corresponderá a la cantidad que resulte de aplicar el % que se indica, sobre la suma de las remuneraciones señaladas en el artículo 7.

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
<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 ser
cantidad que resulte de aplicar el % que se indica, sobre la suma de
señaladas en el artículo 7.</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 de 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 inciso segundo, del artículo 6.

En el mes de diciembre del año anterior al cumplimiento del programa a que se refiere el inciso primero, por decreto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", visado por la Dirección de Presupuestos, se fijará el porcentaje máximo correspondiente al componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio, según la tabla señalada en el inciso segundo.
</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Artículo 10°.- Para efectos de otorgar el componente de la asignación asociado a la evaluación de la calidad de servicio, se aplicarán las siguientes reglas:</td>
</tr>
</table>

	1. El Director del Trabajo, antes del 15 de octubre de cada año, propondrá al Ministro del Trabajo y Previsión Social un programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de los usuarios respecto de la calidad de servicio. Las ponderaciones aplicables serán las siguientes: 50% para los indicadores de calidad de servicio del programa de mejoramiento y 50% para el instrumento de medición de la percepción de los usuarios. 2. Los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda aprobarán el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios, indicando las metas que se cumplirán con sus correspondientes indicadores y ponderadores y el instrumento de medición de la percepción de los usuarios respecto de la calidad de servicio, como asimismo sus instrumentos de control y evaluación, todo lo cual deberá ser aprobado anualmente mediante decreto expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y además suscrito por el Ministro de Hacienda. Para tales efectos, previamente, el Subsecretario del Trabajo propondrá a 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 los usuarios será efectuada por una empresa externa seleccionada y contratada por la Subsecretaria del Trabajo a través de los procedimientos descritos en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicio. La aplicación de dichos procedimientos será de responsabilidad de la Subsecretaría del Trabajo. 4. La evaluación del cumplimiento de las metas será efectuada por la Subsecretaría del Trabajo, pudiendo contratar evaluadores externos a esa Subsecretaría. La contratación de dichos evaluadores se efectuará por la Subsecretaría del Trabajo a través del procedimiento dispuesto en la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, y será de su cargo. 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 los evaluadores externos que serán contratados por la Subsecretaría del Trabajo, del modo antes señalado. Dicha Subsecretaría sólo podrá realizar observaciones técnicas al informe de evaluación de cumplimiento de metas realizado por un evaluador externo.

	5. Un decreto expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señalará el nivel de cumplimiento para el pago del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio que se hubiere alcanzado anualmente. 6. Los resultados de la evaluación serán publicados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo 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 el Ministro de Hacienda, establecerá los procedimientos destinados a la definición de los objetivos o metas con sus correspondientes indicadores y ponderadores; los mecanismos necesarios para la implementación de la modalidad que se utilizará para el cumplimiento de las metas, las cuales podrán ser institucionales, colectivas, según áreas territoriales y/o funcionales, u otras que se definan; los mecanismos de consulta e información a los funcionarios y a las asociaciones de la Dirección del Trabajo; las normas transitorias para su aplicación y pago; los mecanismos de control, evaluación y verificación del cumplimiento de las metas que se hayan fijado con sus correspondientes indicadores y ponderadores; la forma de determinar los porcentajes a pagar anualmente; el calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas anuales; los

	procedimientos de reclamación; las causas, procedimientos de revisión y redefinición de metas; y toda otra norma necesaria para la adecuada aplicación del componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio. Además, podrá fijar los contenidos mínimos para la elaboración del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.
LEY NUM. 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	**Artículo 11.-** Deróganse los artículos 1° a 7° de la ley N° 19.994.

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: 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 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 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 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 12.- Otórgase al jefe superior de servicio de la Dirección del Trabajo, la asignación de dirección superior establecida en el artículo 1 de la ley Nº 19.863, fijando el porcentaje de esa asignación en el 50% de las remuneraciones a que se refiere ese artículo, y le será aplicable lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes de esa disposición.
	Artículo 13.- A partir del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la presente ley, lo dispuesto en la letra d) del artículo 87 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, respecto de la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta regidos por dicha ley con la designación en cargos a contrata en el mismo servicio, no será aplicable en la Dirección del Trabajo. Lo anterior no regirá respecto de la renovación de los contratos que gozaron de compatibilidad al 30 de junio del año anterior a la publicación de la ley. Tratándose de cargos de jefaturas no regirá respecto de la renovación de las contratas que gozaron de compatibilidad al 31 de

	diciembre del año anterior a la publicación de la ley. En todo caso, para quienes no cumplan labores de jefatura, su renovación sólo podrá continuarse hasta la fecha en que sean encasillados conforme al numeral 3, del inciso primero, del artículo séptimo transitorio de la presente ley.
DECRETO CON FUERZA DE LEY N°2, DE 1967, QUE DISPONE LA REESTRUCTURACIÓN Y FIJA FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO TITULO II De las funciones 1.) Del Director. Artículo 5° Al Director le corresponderá especialmente: a) La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales; b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento; c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República;	**Artículo 14.-** Modifícase el decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, que Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo, en el siguiente sentido: **a) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo, al artículo 5°:**

d) Autorizar al Subdirector u otros funcionarios para resolver determinadas materias o para hacer uso de algunas de sus atribuciones, actuando "por orden del Director". e) Proponer al Supremo Gobierno las medidas que, a su juicio, convenga adoptar para la mejor marcha del Servicio y desarrollar todas las iniciativas tendientes a tal fin; f) Dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, pudiendo en el ejercicio de esta facultad dictar todas las resoluciones, circulares, órdenes de servicio e instrucciones que estime necesarias para su mejor administración; g) Proponer el nombramiento, promoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, sin perjuicio de su facultad para la libre designación o contratación de personal secundario o de servicios menores y a jornal, conforme a los artículos 377° y 379° del decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo; h) Ubicar y distribuir al personal del Servicio; i) Aplicar al personal las sanciones que sean de su incumbencia, en conformidad a las disposiciones administrativas en vigor y solicitar las demás medidas de quien corresponda; j) Resolver respecto del ejercicio de los derechos del personal y fiscalizar el cumplimiento de sus deberes; k) Encomendar al o a los funcionarios del Servicio, que él designe, determinados trabajos o comisiones, bajo su dependencia directa o del Departamento que señala; l) Confeccionar y presentar el proyecto de presupuesto anual del Servicio para la consideración de las autoridades que corresponda;	

m) Presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del 31 de marzo de cada año, una Memoria Anual sobre la marcha del Servicio; n) Presentar a la Contraloría General de la República las rendiciones de cuentas de los fondos invertidos por el Servicio; ñ) Suscribir convenios con organismos nacionales e internacionales, con personas naturales o jurídicas de Derecho Público o Privado, sobre materias, propias del Servicio, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; o) Proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral, y p) En general realizar cualquier gestión o actividad tendiente a una mejor aplicación de las facultades que esta ley u otras le otorgan.	**"El Director del Trabajo, en el ejercicio de las funciones establecidas en los literales b) y c) del inciso precedente, publicará en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, en el mes de enero de cada año, un compendio de los dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes del servicio emitidos durante el respectivo período, los cuales deberán ser ordenados por materia y precisar, a lo menos, el número y fecha del documento, como también contener un breve resumen del mismo.".**

Artículo 46° Los cargos de Director y Subdirector serán de la exclusiva confianza del Presidente de la República.	**b) Reemplázase el artículo 46 por el siguiente:** **"Artículo 46° El Director del Trabajo será designado por el Presidente de la República con acuerdo del Senado adoptado por cuatro séptimos de sus miembros en ejercicio, en sesión especialmente convocada al efecto. Si el Senado no aprobaré la proposición del Presidente de la República, éste deberá proponer un nuevo nombre en sustitución del rechazado, repitiéndose el procedimiento hasta que se apruebe un nombramiento.".** **c) Agrégase el siguiente artículo 46 bis, nuevo:** **"Artículo 46 bis.- El Director del Trabajo, deberá tener, a lo menos, cuarenta años de edad, poseer el título de abogado, acreditar experiencia no menor a diez años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral y ser ciudadano con derecho a sufragio.".** **d) Agrégase el siguiente artículo 46 ter, nuevo:** **"Artículo 46 ter.- La designación del Director del Trabajo será por un período de seis años y no podrá ser designado para el período inmediatamente siguiente. Con todo, al cumplir 75 años de edad cesará en el cargo.**

	Podrá ser removido por resolución de la Corte Suprema, a requerimiento del Presidente de la República, de la Cámara de Diputados o de la cuarta parte de sus miembros en ejercicio, por incapacidad o negligencia manifiesta en el ejercicio de sus funciones, de conformidad a las disposiciones 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. La Corte conocerá del asunto en pleno especialmente convocado al efecto y para acordar la remoción deberá reunir el voto conforme de la mayoría de sus miembros en ejercicio. El procedimiento a seguir para la remoción es el contemplado en el artículo 53 de la ley N° 19.640, sobre orgánica constitucional del Ministerio Público.”.
	Artículo 15°.- Créase la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cuya función será gestionar de manera especializada las necesidades y requerimientos de la micro, pequeña y mediana empresa con el objeto de promover y facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.
	Artículo 16°.- Créase el Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo, cuya función será asesorar al Director Nacional del Trabajo en la elaboración de dictámenes, circulares u otros

	pronunciamientos, cuando se trate de nueva doctrina o reconsideración de doctrina existente.
	Artículo 17°.- Para cumplir con sus labores, el Consejo podrá solicitar información a diversos organismos públicos y privados y encargar estudios a especialistas que ilustren su labor. En este último caso, la Dirección del Trabajo deberá proveer a los especialistas de la información necesaria para realizar los estudios encomendados.
	Artículo 18°.- El Consejo Consultivo estará integrado por cinco miembros: 1. El Director Nacional del Trabajo, que lo presidirá. 2. Un experto en materia laboral de profesión abogado, designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social. 3. Un experto en materia laboral de profesión economista, designado por el Ministro de Economía, Fomento y Turismo. 4. Una persona que haya ejercido el cargo de Director del Trabajo, Subdirector del Trabajo o Jefe del Departamento Jurídico de la institución, designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social. 5. Un académico de reconocida trayectoria en el ámbito del

	Derecho del Trabajo, designado por el Director del Trabajo. Salvo el Director del Trabajo, quien integrará y presidirá el Consejo mientras mantenga el cargo, los consejeros durarán seis años en sus funciones. Excepcionalmente, y sólo respecto de los consejeros designados al momento de la constitución del Consejo, dos de ellos durarán únicamente tres años. De esta forma, cada tres años se renovará la mitad de los consejeros, dejando el cargo aquellos que han cumplido seis años de ejercicio. El Consejo contará adicionalmente con un secretario, nombrado por éste, el que será remunerado por la Dirección del Trabajo. El secretario coordinará el funcionamiento del Consejo, realizando las labores que para tal efecto defina el reglamento, al que se refiere el artículo 20 de la presente ley.
	Artículo 19°.- En caso de que cesare alguno de los consejeros por cualquier causa, procederá la designación de un nuevo consejero, de la misma forma indicada en el artículo precedente, dentro del plazo máximo de 30 días corridos a contar desde la cesación. El reemplazante asumirá por el período que restare para que terminase el periodo que le correspondía al consejero que hubiera cesado en su función. Serán causales de cesación de los consejeros las siguientes:

	a) Expiración del plazo por el que fue nombrado. b) Renuncia a su cargo mediante comunicación escrita enviada a quien lo designó, con copia al Consejo. c) Falta grave al cumplimiento de las obligaciones como consejero. Será falta grave, entre otras, la inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas o no haberse inhabilitado en el caso concreto en caso de incurrir en alguna de las causales de implicancia y recusación a las que se refiere el inciso siguiente.”. Por su parte, será causal de inhabilidad para el caso concreto, la sobreviniencia de alguna causal de implicancia o recusación de aquellas señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales. El consejero que adquiera una calidad que lo inhabilite para desempeñar su función deberá declararlo así y abstenerse para el caso concreto en que se encuentre inhabilitado para ejercer su función.
	Artículo 20°.- Los integrantes del Consejo, a excepción de su presidente, percibirán una dieta de cargo fiscal en pesos equivalente a 5 unidades tributarias mensuales por cada sesión que asistan con un máximo de 25 unidades tributarias mensuales por cada mes calendario, la que será pagada mensualmente por la Dirección del Trabajo con cargo a su presupuesto. Para tal efecto se considerará la unidad tributaria mensual vigente a la fecha en que se celebró la sesión correspondiente.

	Artículo 21°.- El Consejo será convocado por su Presidente. En todo caso, el Consejo podrá acordar la realización de sesiones periódicas y su frecuencia. El Consejo tomará sus decisiones por la mayoría absoluta de sus miembros y en caso de empate resolverá su Presidente. El quórum mínimo para sesionar será de 3 miembros. Un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las normas necesarias para el funcionamiento del Consejo.
LEY NÚM. 20.955 PERFECCIONA EL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y FORTALECE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Artículo 2.- Incorpóranse al Sistema de Alta Dirección Pública del Título VI de la ley N° 19.882, los siguientes servicios, en los niveles jerárquicos que se indican: 1) Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, Instituto Nacional de la Juventud, Servicio Nacional del Adulto Mayor, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, **Dirección del Trabajo** y Fondo Nacional de Salud: estarán afectos al Sistema el jefe superior de	**Artículo 22°.-** Modifícase el artículo 2° de la ley N° 20.955, de 2016, que perfecciona el sistema de alta dirección pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil en el siguiente sentido: a) Elimínase en el numeral 1) la frase “, Dirección del Trabajo”.

servicio y los cargos de segundo nivel de jerarquía, incluidos los cargos de directores regionales. 2) Servicio Nacional de Menores: estarán afectos al Sistema el jefe superior de servicio y los cargos de directores regionales. 3) Dirección Nacional del Servicio Civil: estarán afectos al Sistema sólo los cargos de subdirectores. 4) Dirección General de Obras Públicas y Dirección de Planeamiento: estarán afectos al Sistema sólo los cargos del segundo nivel de jerarquía. 5) Los subdirectores del Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.	b) Incorpórase un numeral 6), nuevo: **"6) Dirección del Trabajo: los cargos de segundo nivel jerárquico, incluidos los directores regionales.".**
DECRETO LEY 3.551, DE 1980, DEL MINISTERIO DE HACIENDA FIJA NORMAS SOBRE REMUNERACIONES Y SOBRE PERSONAL PARA EL SECTOR PUBLICO ARTICULO 3°- El Jefe Superior de cada una de las instituciones **fiscalizadoras,** será de la exclusiva confianza del Presidente de la República y se mantendrá en su empleo mientras cuente con ella. Dichos Jefes Superiores gozarán de la más amplia libertad para el nombramiento, promoción y remoción del personal de la	**Artículo 23°.-** Modifícase el artículo 3° del decreto ley 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público, en el siguiente sentido: a) Intercálase en su inciso primero, entre la palabra "fiscalizadoras" y la coma ",", la siguiente frase: **", a excepción de la Dirección del Trabajo".** b) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente: **"Dichos Jefes Superiores, así como el Director del Trabajo, gozarán de autonomía para el nombramiento, promoción y**

respectiva institución, con entera independencia de toda otra autoridad. Para estos efectos, todo el personal que de ellos depende es de su exclusiva confianza.	**remoción del personal de la respectiva institución, con entera independencia de toda otra autoridad, sujetándose para ello a las normas legales estatutarias respectivas. Para estos efectos, todo el personal que de ellos depende es de su exclusiva confianza.".**
	DISPOSICIONES TRANSITORIAS
	Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.
	Artículo segundo.- Si la empresa tuviere acordados o calificados los servicios mínimos antes de la vigencia de la presente ley, aquélla deberá desarrollar su negociación colectiva sobre la base de dichos servicios acordados o calificados. Las solicitudes de calificación de servicios mínimos ingresadas a la Dirección del Trabajo antes de la fecha de vigencia de la presente ley, se deberán resolver en conformidad las normas vigentes al momento de ingreso de tal solicitud. Las normas sobre servicios mínimos, contenidas en los numerales 10 y siguientes del artículo 1° de la presente ley, serán aplicables a todos los procesos de calificación y recalificación que se inicien durante la vigencia de la presente ley, siempre que se haya dictado el

	reglamento al que se refiere el inciso final del artículo 360-B incorporado por el numeral 13), del artículo 1°, de la presente ley.
	Artículo tercero.- El reglamento a que se refiere el artículo 360-B del Código del Trabajo introducido por el numeral 13), del artículo 1°, de la presente ley, deberá ser dictado dentro del plazo de 120 días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.
	Artículo cuarto.- El registro a que se refiere el inciso segundo del artículo 379 del Código del Trabajo incorporado por el numeral 24), del artículo 1°, de la presente ley, deberá ser implementado dentro del plazo de 120 días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.
	Artículo quinto.- El reglamento al que se refiere el inciso final del artículo 506 quáter del Código del Trabajo incorporado por el numeral 29), del artículo 1°, de la presente ley, deberá ser implementado dentro del plazo de 120 días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.
	Artículo sexto. - Facúltase al Presidente de la República para que establezca, dentro del plazo de un año contado desde la fecha

	de publicación de esta ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscritos además por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, las normas necesarias para regular las siguientes materias: 1. Fijar las plantas de personal de la Dirección del Trabajo y dictar todas las normas necesarias para la adecuada estructuración y operación de ellas. En especial, podrá determinar los grados de la escala a que se refiere el artículo 5° del decreto ley N° 3.551, de 1981, que se asignen a dichas plantas; los requisitos específicos para el ingreso y promoción a dichos cargos; sus denominaciones y los niveles jerárquicos, para efectos de la aplicación de lo dispuesto en el Título VI, de la ley N° 19.882 y en el artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En el ejercicio de esta facultad podrá crear, suprimir y transformar cargos. Además, podrá determinar las normas transitorias para la aplicación de las remuneraciones, incluidas las variables. 2. Establecer las fechas de entrada en vigencia de las plantas que fije y de los encasillamientos que practique. 3. Establecer el número de cargos que se proveerán de conformidad a las normas de encasillamiento. También señalará los cargos que se proveerán de acuerdo al artículo octavo transitorio de esta ley, estableciendo la gradualidad en que podrán comenzar a

	proveerse. 4. Además, podrá establecer normas de encasillamiento complementarias. 5. El encasillamiento del personal a que se refiere este artículo quedará sujeto a las siguientes condiciones: a) No podrá tener como consecuencia ni podrá ser considerado como causal de término de servicios, supresión de cargos, cese de funciones o término de la relación laboral. b) No podrá significar pérdida del empleo, disminución de remuneraciones respecto del personal titular de un cargo de planta que sea encasillado, ni modificación de los derechos previsionales. c) Respecto del personal que en el momento del encasillamiento sea titular de un cargo de planta, cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria. Dicha planilla se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma 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 funcionarios de planta y a contrata no serán considerados promoción, 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 los funcionarios titulares y a contrata para efectos del encasillamiento dispuesto en los artículos séptimo, octavo y noveno transitorios de la presente ley. Asimismo, a los funcionarios a contrata en servicio a la fecha de vigencia del o de los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere este artículo, y a aquellos cuyos contratos se prorroguen en las mismas condiciones, no les serán exigibles los requisitos que se establezcan en los decretos con fuerza de ley correspondientes.
	Artículo séptimo. - El encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo quedará sujeto a las condiciones que se establezcan en el o los decretos con fuerza de ley de las nuevas plantas a que se refiere el artículo anterior y en esta ley, debiéndose considerar a lo menos lo siguiente: 1. Los funcionarios titulares de cargos de las plantas de

	Directivos de Carrera, de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares serán encasillados en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento y en la misma planta, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, éstos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta. 2. Los cargos de directivos correspondientes a jefes de subdepartamentos grados 6° al 9° y jefaturas grado 9°, serán encasillados en cargos de directivos de carrera de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento. Después de efectuado el proceso de encasillamiento y cuando queden vacantes por cualquier causa, se transformarán, por el sólo ministerio de la ley, en cargos de profesionales del mismo grado que tenían en la planta de directivos. Dicha transformación se formalizará mediante resolución del Director del Trabajo, visada por la Dirección de Presupuestos. 3. Una vez practicado lo dispuesto en los numerales anteriores, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, de Fiscalizadores, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares, se proveerán gradualmente previo concurso interno de antecedentes, en el que podrán participar los funcionarios titulares de la respectiva planta que se encuentren ubicados en el grado inmediatamente inferior al de la vacante convocada, quienes además 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 los funcionarios que sean encasillados en uno o más grados superiores de acuerdo al numeral anterior, se considerará la antigüedad en el nuevo grado que se origine por dicho encasillamiento. b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en el grado. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate decidirá el Director del Trabajo.

	c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto 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. 4. Una vez practicado lo dispuesto en el numeral anterior, y según lo defina el o los decreto con fuerza de ley señalados en el artículo anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán previo concurso interno de oposición de antecedentes, de acuerdo a las reglas siguientes: a) Podrán participar, en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Administrativos, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Auxiliares que cumplan los siguientes requisitos copulativos: i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo anteriores al 31 de diciembre de 2018. ii. Encontrarse desempeñando funciones administrativas al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha. iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos

	técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan. Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen. b) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Técnicos, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Administrativos entre los grados 16° a 19°, que cumplan los siguientes requisitos copulativos: i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo anteriores al 31 de diciembre de 2018. ii. Encontrarse desempeñando funciones técnicas al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha. iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

	Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen. c) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Fiscalizadores los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Técnicos que se encuentren entre los grados 14° y 17° y quienes sean titulares de un cargo en la planta de Administrativos en los grados 16° y 17°, que cumplan los siguientes requisitos copulativos: i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo al 31 de diciembre de 2018. ii. Encontrarse desempeñando alguna de las siguientes funciones: de fiscalización, de atención de usuarias o usuarios, de mediación, de conciliación o de relaciones laborales, al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha. iii. Haber aprobado una certificación de conocimientos

	técnicos asociados a la función o cumplir con los requisitos respectivos del cargo al que postulan. Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen. d) Podrán participar en el concurso para la provisión de los cargos vacantes de la planta de Profesionales, los funcionarios titulares de un cargo en la planta de Fiscalizadores, que cumplan los siguientes requisitos copulativos: i. Poseer una antigüedad de, a lo menos, 3 años en la Dirección del Trabajo al 31 de diciembre de 2018. ii. Encontrarse desempeñando funciones profesionales, al 31 de diciembre de 2018 y que posean una antigüedad en dicha función de, a lo menos, 24 meses anteriores a esa fecha. iii. Cumplir los requisitos respectivos del cargo al que postulan.

	Los funcionarios señalados en el inciso anterior podrán postular al mismo grado que detentaban al 31 de diciembre de 2018. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, el o los respectivos decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto transitorio podrán definir qué respecto de determinados cargos, en los concursos internos podrán participar los funcionarios que se encuentren nombrados en el grado inferior al de la vacante convocada que señalen. El o los decretos con fuerza de ley del artículo sexto transitorio, que regulen los concursos a que se refiere este numeral 4, 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 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 el Director del Trabajo. c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto transitorio, se aplicarán, en lo que corresponda, las reglas establecidas en el párrafo 1°, del Título II, del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Los funcionarios titularse de un cargo de planta que participen en los concursos internos que regula este artículo, podrán ser nombrados, como máximo, hasta un grado superior a aquel en que fueron encasillados conforme a lo dispuesto en los numerales 1 y 2 de este artículo.
	Artículo octavo. - 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 sexto transitorio, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se proveerán previo concurso interno de oposición de antecedentes, en conformidad a las reglas siguientes: 1. Podrán participar en el concurso los funcionarios a contrata asimilados a la respectiva planta; que se encuentren

	calificados en lista 1, de Distinción, o lista 2. Buena, durante, a lo menos, los tres años previos al concurso de encasillamiento; que al 31 de diciembre de 2018 tengan al menos una antigüedad de tres años en la Dirección del Trabajo; y, que cumplan con los requisitos respectivos del cargo. 2. Los funcionarios señalados en el numeral anterior, podrán postular a un cargo vacante que corresponda a la misma planta y grado al cual se encuentren asimilados a la fecha del respectivo concurso. 3. Respecto de aquellos funcionarios a contrata, que a la fecha del concurso se encuentren ejerciendo funciones de jefaturas equivalentes a un segundo o a un tercer nivel jerárquico, sólo podrán postular a un cargo vacante de la planta y grado al que estaban asimilados, antes de ejercer las funciones de jefatura. 4. El o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto transitorio, que regulen los concursos de este artículo, considerarán, a lo menos, lo siguiente: a) Las bases de estos concursos deberán considerar los siguientes factores: antigüedad en la Dirección del Trabajo, antigüedad en el estamento al cual se encuentren asimilados y promedio de las dos últimas calificaciones. Cada uno de estos factores tendrá la siguiente ponderación: 50%, 30% y 20%, respectivamente.

	Para los efectos de estos concursos, la antigüedad se considerará de modo continuo y discontinuo. b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate el resultado de la última calificación obtenida por el funcionario. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo, posteriormente en el grado, y finalmente en la Administración Pública. De persistir el empate decidirá el Director del Trabajo. c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo sexto 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 noveno.- 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 sexto transitorio, los cargos que queden vacantes en las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos, Administrativos y Auxiliares, se proveerán previo concurso

	interno de antecedentes, de acuerdo a las reglas siguientes: 1. Podrán participar en el concurso, los funcionarios que hayan ingresado a la planta de la Dirección del Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior, siempre que hayan ingresado en el mismo grado al cual se encontraban asimilados en la contrata. En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones: a) Encontrarse nombrado en la misma planta y en el grado inmediatamente inferior al de la vacante a proveerse, y b) Cumplir con lo dispuesto en el artículo 55 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. 2. El o los decretos con fuerza de ley del artículo sexto 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 el funcionario tenía en el estamento y grado al cual se encontraban asimilados en la contrata, tanto continua como discontinua. b) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes. En caso de producirse empate, se aplicará como criterio de desempate la antigüedad en el grado. En el evento de mantenerse la igualdad, se considerará la antigüedad en la Dirección del Trabajo, luego en el escalafón respectivo y, finalmente, en la Administración Pública. De persistir el empate decidirá el Director del Trabajo. c) En lo no previsto en el o los decretos con fuerza de ley del artículo sexto 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 décimo.- Lo dispuesto en los artículos 2° y 3° de la presente ley entrará en vigencia en la fecha que indique el o los decretos con fuerza de ley a que se refiere el artículo sexto transitorio.

	Para efectos de los concursos de ingreso a la planta a que se refiere el artículo 2 de la presente ley, los funcionarios a contrata que a la fecha de su publicación se desempeñen en el Servicio podrán participar en los referidos concursos, una vez transcurridos dos años desde la publicación de la misma, debiendo cumplir con los demás requisitos del cargo al que postulan, como asimismo, los establecidos en los numerales 2, 3, 4 y 5 del artículo 2 de esta ley. A dichos funcionarios no les será exigible lo dispuesto en el numeral 1 del inciso primero del artículo 2 de esta ley.
	Artículo undécimo.- Una vez finalizado el proceso de encasillamiento dispuesto en el artículo noveno transitorio y dentro de los tres años siguientes a él, cuando el Director del Trabajo resuelva adoptar el procedimiento especial de multiconcursabilidad, éste se regirá por las siguientes reglas: 1. En el llamado deberán especificarse los cargos de las vacantes directas que originan el concurso y los cargos del grado inmediatamente inferior a éstos, cuyos titulares se encuentren habilitados para postular. 2. Podrán participar los funcionarios de la Dirección del Trabajo de planta, que pertenezcan al mismo estamento de la vacante convocada y que se encuentren nombrados hasta en un grado inferior de 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 los postulantes. 4. En el caso que producto de esta provisión de cargos, se generen vacantes indirectas en las plantas mencionadas, aquellas se proveerán por la o el funcionario del Servicio nombrado en el grado inmediatamente inferior al de la vacante generada, que se encuentre habilitado para postular a él y cumpla con los requisitos para ocupar el empleo de que se trate, de ser posible en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas. La Subsecretaría del Trabajo y la Dirección de Presupuestos realizarán un estudio de evaluación de la aplicación del procedimiento especial de multiconcursabilidad dispuesto en este artículo, antes de haber terminado el tercer año de su aplicación.
	Artículo duodécimo.- Las derogaciones de los artículos 1 al 6 de la ley N° 19.994, 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 6 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 1,5% de la suma de las remuneraciones a que se refiere el artículo 7 de esta ley, el cual se pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75% 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 7 de esta ley, el cual se pagará siempre que se haya cumplido a lo menos el 75% de las metas fijadas para el año siguiente a la publicación de la presente ley según la normativa para la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994. Asimismo, la evaluación del nivel de cumplimiento de las metas fijadas se realizará conforme a la antedicha ley.

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

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

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

4. A contar del cuarto año de vigencia, el componente asociado a la evaluación de la calidad de servicio se pagará conforme a la tabla del artículo 9 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 6, ascenderá a un 12% de la suma de las remuneraciones indicadas en el artículo 7 de esta ley.
	Artículo décimo tercero.- Para efectos de determinar la proporción de la dotación a que se refiere el artículo tercero de la presente ley, se considerará la dotación efectiva del servicio al 31 de diciembre de 2019.
	Artículo décimo cuarto.- El reglamento a que se refiere el artículo 10 de la presente ley, deberá dictarse dentro de los 180 días siguientes a la publicación de la misma en el Diario Oficial.
	Artículo décimo quinto.- Lo dispuesto en los artículos 4 y 5 de la presente ley, entrará en vigencia a contar del tercer año de la fecha de publicación de la misma en el Diario Oficial.
	Artículo décimo sexto.- El Director del Trabajo que desempeñe dicho cargo a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, mantendrá su nombramiento y continuará rigiéndose por las normas vigentes a la fecha de su designación. Tendrán derecho a la asignación de dirección superior fijada en

	el artículo 12 de esta ley, los Directores del Trabajo designados de conformidad a lo dispuesto en el artículo 46 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el artículo 13 de esta ley.
	Artículo décimo séptimo.- La Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa incorporada en el artículo 14 de la presente ley, deberá crearse en el plazo de 120 días contado desde la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.
	Artículo décimo octavo.- El Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo incorporado por el artículo 15 de la presente ley, deberá crearse en el plazo de los 120 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.
	Artículo décimo noveno.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público. En los años siguientes, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos del Sector Público.”.