



ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS
del TRABAJO de CHILE

MINUTA INFORMATIVA
PROYECTO DE LEY MODERNIZACIÓN DE LA DT
12.08.19

I.- ANTECEDENTES.

Tanto la Dirección del Trabajo como nosotros/as sus funcionarios/as justificamos nuestra existencia institucional en la atención de sensibles necesidades sociales tanto relativas a fiscalizar y con ello completar la normativa laboral que atribuye derechos y obligaciones a trabajadores y empleadores, como en promover las mejores relaciones laborales en torno a cada empresa o lugar de trabajo. Estamos ciertos que no siempre logramos atender con éxito ni que nuestros usuarios/as perciban soluciones o satisfacción de sus expectativas respecto de los procedimientos y actuaciones que llevamos a cabo, más aún en un escenario que requiere permanente atención, supervigilancia y armonización de intereses distintos o incluso diversos, sin embargo, los Funcionarios/as del Trabajo queremos profundamente nuestra labor y la que intentamos realizar con compromiso y vocación, y estamos ciertos que, día con día, ella contribuye al trabajo decente y a la justicia y a la integración social que se logra por su intermedio.

Y también como funcionarios/as también tenemos dificultades, la principal de las cuales es la debilidad de las normas que regulan nuestra relación como personal de la Administración Pública, que dejan mucha posibilidad de discrecionalidad a las autoridades de turno, sin procedimientos transparentes y claros, y dando lugar a postergaciones e injusticias, por lo desde hace años estamos insistiendo en actualizarlas y perfeccionarlas, para fortalecer una auténtica carrera funcionaria, con concursabilidad tecnificada y en torno al mérito, para una mejor relación laboral, en el mismo sentido que promovemos y predicamos se cumpla entre empleadores y trabajadores del sector privado.

En el año 2004, y luego de una paralización de actividades de más de 30 días, logramos sólo un mejoramiento remuneracional –somos uno de los servicios fiscalizadores más antiguos y consolidados, pero a la vez más postergados-, pero este desafío quedó pendiente, y lo retomamos nuevamente el año 2013. Y luego de 4 años de trabajo, con las autoridades de diferentes Gobiernos y Ministerios (incluyendo DIPRES y Ministerio de Hacienda), con nuestros aportes y demandas, finalmente se elaboró e ingresó un proyecto de ley al Congreso Nacional, en septiembre de 2017, que al menos parcialmente atendía esta aspiración. Se trataba de un proyecto modesto en gasto, pues en 3 años desde su aprobación implica un aumento de aprox. el 2% anual en el presupuesto institucional, y fue acompañado a último momento de varias otras propuestas de normas modificatorias de las competencias y facultades del Servicio que, desconocidas para nosotros, adolecían de una calidad razonable, por lo que se complicó su tramitación, lo que se prolongó hasta el cambio de Gobierno del año 2018 y hasta la fecha, sin avance relevante.

En atención al necesario impulso legislativo del Gobierno en estas materias, con las nuevas autoridades, encabezadas por el Ministro del Trabajo Sr. Nicolás Monckeberg y el Subsecretario del Trabajo Sr. Fernando Arab, se realizó un trabajo conjunto de estudio y revisión del proyecto de ley del año 2017, que abarcó todo el año 2018, tras el cual finalmente se nos comprometió el acuerdo del Gobierno no sólo de retomar su tramitación sino que de elaborar un nuevo proyecto.

Este nuevo proyecto respetaba básicamente los términos del anterior proyecto de septiembre de 2017 en el ámbito de normas de personal y carrera funcionaria; y planteaba un nuevo contenido en lo relativo a competencias y facultades de la DT, surgido tanto de algunos aspectos del proyecto anterior como, y principalmente, de la agenda programática del Gobierno y de las propuestas efectuadas por algunas comisiones de centrales sindicales y de expertos laboristas a las que éste convocó en el

segundo

semestre del año 2018, las cuales nos fueron enunciadas y respecto de los que incluso pudimos opinar, concluyéndose en planteamientos que, ajenos a modificaciones sustantivas de derechos y obligaciones laborales y al riesgo de debates político-ideológicos intensos, nos parecieron aceptables y con significativo respaldo técnico. Todo lo cual se tradujo en un Protocolo de Acuerdo entre las Asociaciones y el Gobierno, suscrito el 16.04.19, en el que se comprometió la presentación definitiva del proyecto primero para fines de mayo y luego para fines del mes de julio de 2019, además con urgencia legislativa, en atención a la necesidad de abrir un espacio para su pronta tramitación durante lo que resta del año 2019, en atención a normas con vigencia largamente postergada y que tienen programada su aplicación a contar del 1 de enero del año venidero, en medio de la significativa cartera de proyectos de ley en el ámbito laboral y previsional que se encuentran actualmente en tramitación en el Congreso.

II.- EL CONTENIDO ESENCIAL DEL PROYECTO QUE ESPERÁBAMOS.

Según su largo tiempo de elaboración y antecedentes, que, como se señaló, se remontan al año 2013, y lo comprometido en este último Protocolo de abril de este año, esperábamos que el proyecto de ley tuviera el siguiente contenido básico:

A.- EN EL AMBITO RELATIVO A LAS NORMAS DEL PERSONAL Y CARRERA FUNCIONARIA. Con un SISTEMA, normado, transparente, confiable y coherente, de ingreso y promoción, basado en el mérito, que fomenta el compromiso y el buen desempeño funcionario en favor de la Comunidad Nacional que, aun en un formato DIPRES árido y algo confuso, contemplare una delegación en el Presidente de la República para que complete mediante DFL en el lapso del año siguiente a la aprobación, las normas permanentes y transitorias, considerando todos los antecedentes técnicos presentes en su elaboración, especialmente contenidos en los diversos Protocolos suscritos al efecto, compatibles también con compromisos de políticas de personal ajustados con ellos. Estos contenidos básicos pueden resumirse en los siguientes aspectos:

1.- TECNIFICACIÓN DEL INGRESO DEL PERSONAL.

1.1. Ingreso de directivos superiores.

- Se ratifica aplicación del sistema ADP, con compatibilidad con la carrera funcionaria, como lo hizo ya la ley (razón de tecnificación y valoración de la calificación y experiencia en el desempeño de la función).

1.2. Ingreso general de funcionarios/as al Servicio.

- Mediante concurso público, a la contrata, en el grado más bajo del respectivo escalafón (o en los últimos grados en el caso del escalafón profesional), compatible con una política complementaria al efecto respecto del lugar-función menos apetecible.
- Esta contratación a contrata recupera su naturaleza efectivamente transitoria (por cierto protegida de actos discrecionales y discriminatorios), sin derecho a promoción ni a ejercer cargos de jefatura, pero se restringen sus cupos a un máximo del 30% de la dotación total (el 70% restante en planta).
- En el caso de las contrataciones doblemente transitorias en suplencias, se velará, mediante políticas de personal complementarias, por un reclutamiento igualmente tecnificado a través de procesos de selección (especialmente en el caso de los reemplazos a puestos operativos, por ejemplo de fiscalizador), que, sin perjuicio de promover que el reemplazo se efectúe en forma expedita y descentralizada –a lo menos regionalmente- en torno a donde se produce la ausencia temporal del titular-
, promueva que los mejores desempeños de este tipo de contrataciones, postulen en los correspondientes concursos públicos de ingreso a la contrata.

1.3. Ingreso a la carrera funcionaria, en una planta:

- A los grados inferiores de nuevas plantas, construidas por escalafón con forma tecnificada y abarcando el 70% de la actual dotación.
- Mediante concurso público regulado en el Estatuto Administrativo, con norma especial que otorga valoración de la experiencia calificada en el cargo, al exigir el desempeño previo en la contrata por al menos 3 años.
- Y esta condición de planta es la que permite al funcionario ejercer el derecho al ascenso y la promoción, y el de postular a cargos de jefaturas intermedias.

2.- LA PROMOCIÓN, COMO CORAZÓN DE LA CARRERA FUNCIONARIA.

- En Escalafones con pirámides organizacionales técnica y objetivamente construidas.
- Para los auxiliares y administrativos, a través del mismo sistema actual de ascenso automático a base de evaluación de antecedentes con el Escalafón de Mérito al día.

➤ Para las plantas de técnicos, fiscalizadores y profesionales, a través de un SISTEMA, de funcionamiento habitual y regular, a base de los mismos concursos de promoción establecidos en el Estatuto Administrativo con algunas puntuales pero esenciales mejoras normativas:

- a) Sólo para los funcionarios de planta;
- b) En un solo proceso, con periodicidad anual, simple y concentrado, destinado a llenar las plazas vacantes en el año anterior, con multiconcursabilidad, de tal forma que solo quedan vacantes los grados base para la postulación desde las contratadas.
- c) Se promueve el que se pueda postular y ascender sólo de grado en grado, desde el inferior al superior.
- d) Posibilidad de pasar de un escalafón inferior a otro superior, si se cumple con los requisitos legales para acceder a él y se está en condiciones de cambiar de función.

3.- REGULACIÓN DE LOS CARGOS DIRECTIVOS DE JEFATURAS DE CARRERA (TERCER NIVEL JERÁRQUICO).

- **Con un escalafón especial de directivos de carrera de 180 cargos virtuales que se ejercen transitoriamente por 3 años**, conservando el cargo base de planta en alguno de los escalafones fiscalizador, profesional o técnico del Servicio, al que se vuelve una vez terminado el ejercicio del cargo de jefatura (regulación legal, excepcional, transparente y eficiente, de los “dobles cargos”).
- La selección se produce mediante concursos en los que sólo participan los funcionarios/as de planta del Servicio, con un reenvío restrictivo a la posibilidad de participación de las demás plantas del resto de la Administración Pública, por ejemplo, para los cargos de soporte.
- Los cargos deben contemplar incentivos remuneracionales claros (grados, con escalas de tres grados según complejidad, número de subordinados u otro criterio de jerarquización; y asignación especial), que motivan a la postulación y al continuo perfeccionamiento para lograr el mejor ejercicio de los mismos.
- **En contraposición, los cargos del Escalafón directivo superior (Primer y Segundo Nivel Jerárquico), quedarán acotados y regulados por la Alta Dirección Pública (ADP)**, contando con unos 40 cupos, que incluyen desde el Director Nacional y algunos Subdirectores (sólo para el ámbito operativo, de gestión de productos estratégicos, más uno adicional para el soporte unificado), hasta las Jefaturas de Departamentos y Direcciones Regionales, y otros pocos cargos de jefaturas grados 7 al 8 (Jefes de Gabinete y Subjefes de Departamento), que hagan que el personal asesor de alto nivel también esté debidamente acotado respecto del personal de carrera.

4.- ASPECTOS REMUNERACIONALES E INCENTIVOS ALINEADOS A GESTIÓN Y EQUIDAD.

- **Asignaciones directivas**, que cubren cargos de segundo, tercer y hasta cuarto nivel jerárquico (principales jefaturas de unidades de oficinas);
- **Asignación para trabajo en jornada inhábil**. Para reforzar la presencia institucional en todo horario.
- **Nueva Asignación de calidad de Servicio, que mejora y amplía los rangos de la actual Asignación de la Ley 19.994**, a cambio de contemplar cumplimiento de indicadores más exigentes, de impacto y satisfacción usuaria.

B.- EN CUANTO A DIVERSAS NORMAS QUE MEJORAN COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Que pudimos conocer y finalmente,

se nos anunciaron referidas a:

1.- Fortalecimiento informático para las labores operativas, especialmente en materia de recopilación eficiente e inteligencia de datos. A nuestro entender la materia más relevante del proyecto en este ámbito, destacando medidas como el establecimiento del registro de todas las contrataciones laborales, que está en uso hace largo tiempo en las mejores Administraciones de Trabajo del mundo; y nuevas facultades para crear o acceder a bases de datos laborales y de seguridad social, que sean necesarias para las tareas institucionales.

2.- Fortalecimiento informático para la simplificación de procedimientos y una mayor eficiencia y servicialidad de atención usuaria. Por ejemplo, permitiendo que la generalidad de procedimientos puedan tramitarse, en todo o parte, en forma electrónica (a través de correo electrónico y/o un portal electrónico), incluyendo fiscalizaciones, actuaciones de ministro de fe, control de la documentación laboral (libro de remuneraciones, etc.), notificaciones, atención de solicitudes, requerimientos y diversas comunicaciones

3.- Perfeccionamientos y mayor eficiencia de la potestad sancionatoria. Por un lado cuidando de preservar y mejorar el poder disuasivo, perfeccionando criterios objetivos para rangos de aplicación de multas, restringiendo el otorgamiento de plazo de cumplimiento en casos de reincidencia, y otras normas; y, por el otro, contemplando estímulos para al cumplimiento correctivo, con posibilidad de rebajas por pronta corrección acreditada, con ajustes de plazos respecto de las solicitudes de reconsideración de multas, etc.

4.- Mayor tecnificación en la conducción y gestión institucional. Por ejemplo, a través de un mecanismo de nombramiento calificado y especial del Director del Trabajo, con participación del Senado; el establecimiento de consultas públicas en caso de nuevos procedimientos o cambios de doctrina; la posibilidad de apoyo profesional experto en mediaciones de alta complejidad; o la creación de una unidad MIPYME para fomentar especialmente el cumplimiento normativo en estas empresas de menor tamaño.

5.- Diversos ajustes normativos de cita o de precisiones en plazos. Por ejemplo, para corregir simples errores; o para precisar cómputo de plazos en días hábiles y ajustarlos a larga jurisprudencia judicial en la materia, evitando confrontaciones innecesarias.

6.- Otras nuevas atribuciones para una mayor eficiencia operativa. Como la extensión del uso de vehículos institucionales a la generalidad del horario inhábil; o la facultad de interponer querrela ante hechos que revistan características de delitos en contra de funcionarios.

III.- SIN EMBARGO, CON SORPRESA Y MOLESTIA, PUDIMOS CONSTATAR QUE EL PROYECTO PRESENTADO FINALMENTE AL CONGRESO ESTE 06 DE AGOSTO DE 2019 (BOLETÍN N°12.827-13 “SOBRE MODERNIZACIÓN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO”) TIENE PROFUNDAS MODIFICACIONES EN RELACION A LO ANUNCIADO Y COMPROMETIDO CON LAS ASOCIACIONES.

Aun conscientes que este tipo de proyectos de ley son siempre de los Gobiernos de turno –por lo demás de su iniciativa exclusiva en varios aspectos-, como Asociaciones estamos obviamente interesados en su contenido, con esperanza en el cumplimiento de las aspiraciones referidas a nuestra carrera funcionaria tras largos años de esfuerzo por ello, y también con el compromiso, en lo que se refiere a competencias y facultades de la DT, de velar porque sea técnicamente impecable en aras de fortalecer de verdad el desempeño institucional.

Y, en estos pocos días, de intenso estudio, ya hemos podido concluir que el proyecto trabajado y anunciado en conjunto, fue alterado en diversos y críticos aspectos. Por ejemplo, en materia de competencias y facultades del Servicio, respecto de temas como la introducción de propuestas de cambio a la regulación de los servicios mínimos –que se había comprometido expresamente tratar, junto con otros temas polémicos, en otro proyecto de ley aparte-; o de un Consejo Consultivo que tiene bien poco de tal y afecta la autonomía técnica que se propugna para el Servicio en otras partes del proyecto; o la externalización y privatización de algunas de sus funciones públicas; o, en lo principal y de lejos más grave, una sobrerregulación que aparece muy lesiva para la capacidad fiscalizadora de la DT. Y, más todavía, respecto de la carrera funcionaria hay aspectos que ya hemos identificado con profundos cambios a lo sí precisamente tratado y concordado, por ejemplo, con la total omisión de grados y números de cargos en los escalafones de las nuevas plantas, lo cual aparece con ello sujeto a la total discrecionalidad de la autoridad administrativa que dicte el o los DFL o que concrete el encasillamiento; o el desdibujar gravemente el esencial tercer nivel jerárquico; o, un insólito e inaceptable –en realidad una provocación- intento de inclusión de una norma caduca del antiguo y polémico DL 3551 en este nuevo estatuto del personal de la DT que, contra todo el sentido de esta nueva ley de plantas que hemos promovido, pretende volver a sostener que todos los funcionarios/as de la DT seríamos de exclusiva confianza de la autoridad de turno.

Ciertamente, luego del intenso trabajo de revisión del proyecto en los días siguientes a su presentación, los funcionarios/as de la DT tenemos conciencia de estar nuevamente ante una situación compleja en la que nuestras aspiraciones y demandas de largo tiempo, precisamente mejorar nuestra carrera funcionaria y limitar la discrecionalidad de las autoridades de turno en favor de una mejor servicialidad a la Comunidad Nacional, se ve entrampada o contaminada por un riesgo de contienda política que pudiera exacerbarse hasta ver el proyecto como un paquete cerrado, arriesgando las opciones de identificar aquellas materias y contenidos que, además de nuestra nueva ley de plantas y más allá de las sorpresas, son ampliamente positivas y contribuyen al auténtico fortalecimiento del Servicio.

Estos muchos aspectos positivos y la posibilidad de aumentarlos disminuyendo los cuestionables - además con la oportunidad que plantea la suma urgencia en la tramitación-, nos han motivado (aunque dejando claro testimonio de la forma en que fue elaborado y anunciado, y su contenido en tal fase) a contribuir al estudio profundo del proyecto en la forma en que fue finalmente presentado, artículo por artículo, para facilitar el debate y la resolución de cada aspecto, de acuerdo a la convicción y parecer profundo que cada parlamentario/a se forma al respecto, de tal forma que el amplio apoyo que como funcionarios/as respecto de nuestros anhelos de una mejor carrera funcionaria que recibimos en estas semanas al dialogar con muchos/as congresistas, diputados/as y senadores/as, no implique en modo alguno la posibilidad de dar curso a ninguna norma o modificación que pudiera estimarse finalmente lesiva o disfuncional con el declarado objetivo de fortalecer a la Dirección del Trabajo para atender en forma las exigencias y necesidades del mundo del trabajo y los trabajadores/as del país.

Por último, debemos dejar constancia que en los días posteriores a la presentación del proyecto fuimos invitados como funcionarios/as por las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social quienes, reconociendo que en su fase final se habían involucrado muchas manos en nuevas revisiones y propuestas, y que había diversos aspectos que efectivamente se omitieron o eran distintos a los anunciados y trabajados en conjunto –ante lo cual les pedimos en lo posible clarificar esas responsabilidades, en especial ante serios problemas que habíamos tenido con el Jefe de Servicio en las últimas semanas-, nos señalaron la disposición, por vía de indicaciones y según la tramitación parlamentaria, a enmendarlos, a objeto de, como había sido previsto con nosotros, se alcanzaren amplios grados de acuerdo y una pronta aprobación del proyecto.

PETICIONES CONCRETAS:

Razones todas, las anteriores, por las cuales, nos atrevemos a pedir, en resumen, a nuestras máximas autoridades, lo siguiente:

1.- A las autoridades de Gobierno. Que se cumpla con reestudiar y finalmente con enmendar los principales y más críticos aspectos introducidos al proyecto, a objeto de facilitar la tramitación del proyecto, tanto en materias como en tiempos razonables para abordar con mayorías que se alejen de la contienda política intensa entre gobierno y oposición; y

2.- A las/as parlamentarios/as, en especial de la Cámara de Diputados, como Cámara de Origen, y de su Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Para, considerando la que esperamos aprobación general de la idea de legislar en torno a este proyecto, y en medio de una intensa agenda de proyectos y labores, de alta sensibilidad ciudadana, puedan programar el tiempo necesario para estudiarlo en detalle, pues, como lo señalamos, entre yerros y aspectos opinables como la generalidad contiene anhelos muy importantes de nosotros, sus funcionarios/as, y, también otras buenas propuestas de fortalecimiento institucional que no pueden desatenderse, siendo inevitable y necesario distinguir entre unos y otras.

Y, cumpliendo una sugerencia unánime, y por ello un especial compromiso adoptado con algunos de los H. Diputados/as de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados con quienes tuvimos oportunidad de entrevistarnos en estos días -tanto previos a la presentación del proyecto sin aún tomar noticia de sus alteraciones, cuanto coetáneos o posteriores a ello-, confeccionamos el siguiente estudio pormenorizado del proyecto, artículo a artículo, punto a punto, el que, sin perjuicio de la explicación prevista en su oportunidad en sesión oficial de dicha instancia, les hemos hecho llegar y luego a todos/as sus integrantes, a objeto puedan tener a bien considerarla, junto con todos/as que quieran interiorizarse, como un aporte hecho con nuestro lógico compromiso y esmero como funcionarios/as, para un debate que creemos impostergable para la Dirección del Trabajo, y necesario para el país.

**ASOCIACION NACIONAL DE FUNCIONARIOS DEL TRABAJO DE
CHILE ANFUNTCH**



ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS
del TRABAJO de CHILE

REVISIÓN Y OPINION PARTICULAR DEL PROYECTO DE LEY 12.827-13

N°	Tema	Art. - Página	Contenido	Observación-problemas	Criticidad	Recomendación
1	Mensaje	Pág. 1-15	Fundamentos y Objetivos	<p>No se es preciso respecto del trabajo con las Asociaciones, pues la Mesa de Trabajo con la DT y el Gobierno fue originada por petición nuestra; y los contenidos del Proyecto fueron alterados de manera importante en relación a los acordados finalmente en el Protocolo de 16.04.19, con el agregado de un conjunto de materias nuevas de las cuales se carecía completamente de conocimiento, y la omisión de otras muy relevantes. Por último, en el Mensaje también se incumple el compromiso expreso de dicho Protocolo de hacer referencia a todos los antecedentes que a través de varios años de preparación se tradujeron en el anterior proyecto de septiembre de 2017, a objeto que sean considerados como parte de la historia de la ley y de orientación para su aplicación posterior. Especialmente relevante es este punto al considerar la técnica legislativa de delegación en DFLs del Presidente de la República para la futura definición precisa de las plantas, y para el encasillamiento del personal en ellas.</p> <p>Respecto de los objetivos, se plantean tres:</p> <p>1.- “Nuevas formas de fiscalización para proteger en mejor forma a los trabajadores.” Respecto del que adelantamos, por el detalle que se presentará más adelante al tratar el articulado, que de sus cinco letras, las que plantean mayores inconsistencias, con cargo al detalle de las normas, son las letras a (relativo a una mayor autonomía del Servicio, pues hay normas contradictorias al respecto), y d (respecto a las supuestas mejoras de los procesos de fiscalización, pues el proyecto se concentra en establecer supuestas garantías procesales y fortalecer el debido proceso, más bien desconfiando y constriñendo la</p>	ALTA	Sin perjuicio de las opiniones y sugerencias caso a caso, solicitamos en la tramitación tener a la vista e incorporar mención a los antecedentes históricos del proyecto, a objeto de dejar constancia en la historia de la ley.

				<p>actuación inspectiva del Servicio).</p> <p>2.- “Mejoras a la Institucionalidad vigente en materia de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.” Lo que se analizará en el articulado; y</p> <p>3.- “Modificación a las normas de ingreso de la Dirección del Trabajo y a su planta.” Que es propiamente el proyecto de ley de plantas y se tratará en detalle al revisar en el articulado .</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

2	<p>Modificar en el procedimiento judicial para calificar empleador único (“multiRUT”), dejando el informe de la DT ya no como obligatorio sino que como facultativo para fallar.</p>	<p>Artículo 1° N°1, pág. 15</p>	<p>Modifica artículo 3° inciso 7° del CT.</p>	<p>Se trata de una propuesta que no conocíamos. Pero que apreciamos como razonable, pues le otorga mayor flexibilidad al tribunal y evita la recarga y espera de emitir siempre el informe, el cual se emite con importante retraso, para resolver. Advertimos, sin embargo, que esto conduce a que la DT se desentienda aun más del control del problema del multiRUT de lo que ya se hizo con la ley 20.760, del año 2014, siendo que nuestro planteamiento de siempre fue mantener y fortalecer facultades fiscalizadoras y sancionatorias respecto del ocultamiento, simulación o subterfugio de la identidad del empleador, por supuesto sin perjuicio de la posterior revisión jurisdiccional.</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Sin perjuicio de dejar la decisión final al resultado del debate parlamentario, advertimos la necesidad de una revisión y evaluación aún pendiente del tratamiento hoy enlentecido e ineficiente, de resolución exclusivamente judicial a base de un informe previo obligatorio de la DT, de la simulación u ocultamiento de empleador, con erosión de derechos laborales, a través de múltiples razones sociales.</p>	
3	<p>Posibilidad de colocar dirección electrónica y domicilio del trabajador en la individualización de las partes en el contrato de trabajo.</p>	<p>Artículo 1° N°2, pág. 15</p>	<p>Modifica artículo 10 CT</p>	<p>Se trata de una propuesta que no conocíamos. Es una norma que sincera y facilita la notificación de actos al trabajador y podría ser muy positiva, pero si así se consagrare, debiera ser equiparada respecto de ambas partes, exigiéndose dicha referencia –dirección electrónica y domicilio- también respecto del empleador.</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Apoyamos, pero debiera modificarse la propuesta para liberarse o hacerse exigible para ambas partes por parejo, esta posibilidad de fijar domicilio y dirección electrónica en el contrato.</p>	
4	<p>Posibilidad de pagar remuneraciones mediante transferencia electrónica.</p>	<p>Artículo 1° N°3, pág. 15</p>	<p>Modifica artículo 54 inciso 2° CT</p>	<p>Se trata de una norma que no conocíamos. Pero incorporar como posibilidad de pago de remuneraciones la transferencia electrónica es positivo, se utiliza ya con frecuencia aun sin respaldo legal. Y es correcto que se haga sin perjuicio de la obligación del empleador de confeccionar comprobante de pago que igualmente debe ser recibido y suscrito por el trabajador, con la posibilidad de éste reservarse su acuerdo. Con todo, debiera señalarse que esta opción de pago debe ser sin costo alguno para el trabajador, por lo que si se carece de cuenta bancaria, ella debe abrirse y pagarse a costo del empleador.</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Apoyamos, pero debiera modificarse para complementar que esta posibilidad de pago es sin costo para el trabajador.</p>	
5	<p>Simple corrección formal de un error de referencia que quedó en el CT luego de anteriores modificaciones.</p>	<p>Art. 1 N°4, pág. 15</p>	<p>Modifica art. 152 bis L del CT cambiando “478” por “506”.</p>	<p>Teníamos antecedentes de esta propuesta y es lógica.</p>	<p>BAJA</p>	<p>Apoyamos.</p>	

6	Autoriza a la DT para crear y mantener el Registro de inicio y término de contrataciones.	Art. 1 N°5, pág. 15 Y 16	Modifica el artículo 178 bis CT	Teníamos antecedentes de esta propuesta y concordamos intensamente con ella. Se trata de un gran y auténtico aporte para el fortalecimiento de la DT tanto para el mayor conocimiento del mundo del trabajo como para el apoyo de sus labores operativas, en especial la fiscalización y el control de la informalidad, en línea con lo ya largamente existente en las mejores administraciones laborales del mundo. Estaba también en el proyecto del año 2017.	MAXIMA	Apoyamos abiertamente.	
7	Simple corrección formal de un error de referencia que quedó en el CT luego de anteriores modificaciones.	Art. 1 N°6, pág. 16	Modifica artículo 183-A CT	Teníamos antecedentes de esta propuesta y es lógica.	BAJA	Apoyamos.	
8	Obligación preferente de actuar como ministro de fe con funcionario/a DT	Art. 1 N°7, pág. 16	Modifica artículo 218 CT	No teníamos antecedentes de esta propuesta. Hay un razonable planteamiento de mejorar supervisión pública de tales actos pero producirá una grave recarga de trabajo que no está cubierta con recursos adecuados y que deteriora por consecuencia las demás prestaciones operativas institucionales (atención de consultas, fiscalización, conciliación, relaciones laborales).	ALTA	Sugerimos rechazar, aunque el proyecto aparece con nuevos recursos asociados para 10 nuevos funcionarios en este aspecto, salvo que haya respaldo de estudios precisos de cuantificación e impacto que aseguren no deteriorar demás labores institucionales, o se desarrollen posibilidades de gestión informática, por ejemplo, mediante registro de afiliaciones del ámbito colectivo.	
9	Modificación del inicio del fuero sindical a partir de la constitución del sindicato	Art. N°1 N° 8, pág. 16 y 17.	Reemplazo total del artículo 221 del Código del Trabajo fijando el fuero sindical a partir de la solicitud reservada de ministro de fe y hasta 30 después de la asamblea, eliminando retroactividad anterior. Obligación de la DT de informar de oficio de la constitución del sindicato.	No teníamos antecedentes de esta propuesta. No obstante, aún tratándose de un tema sensible que, como varias de este tipo, debió ser tratado en un proyecto independiente, es razonable un planteamiento para hacerse cargo de malas prácticas y abusos respecto del inicio del fuero a partir de la retroactividad fija que establece la norma actual. Estimamos que el diseño planteado, aunque plantea más exigencias y controles, resguarda la esencia de los derechos sindicales en juego y evita los efectos colaterales negativos de una data retroactiva fija y a todo evento contada desde una actuación unilateral.	ALTA	Sugerimos estudiar con detención y concluir según el debate.	

10	Simple corrección formal de un error de referencia que quedó en el CT luego	Art. N°1 N° 9, pág. 18	Se reemplaza palabra "quinto" por "sexto" en el artículo 292 del CT, al	No teníamos antecedentes de esta propuesta y se deriva simplemente de la propuesta de introducción de un nuevo inciso 3° al artículo 506 por parte del mismo proyecto, en su	BAJA	Apoyamos	
----	---	------------------------	---	--	------	----------	--

	de anterior es modificaciones.		hacer referencia al artículo 506.	artículo 1° N°28 (pág. 30) que, como conocíamos y sugerimos apoyar, en este caso también ocurre lo mismo.			
1 1	Cambios en calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para ejercer el derecho a huelga	Art. N°1 N°s 10 a 20, pág s. 18 a 24.	Se modifican artículos 359, 360 y 361, y se agregan 8 artículos nuevos (3 60 A,B,C,D,E,F,G y h) al Código del Trabajo	No conocíamos en lo absoluto esta materia y, junto con otras que fueron previsiblemente de polémica o con riesgo de alto debate ideológico-político, se había comprometido expresamente excluirla del proyecto y tratarla en otro separado. Si bien tenemos una mala opinión y evaluación relativa a la introducción y funcionamiento de esta institución por la reforma del año 2016 (ha implicado una sustancial mayor complejidad en la negociación colectiva, que conspira contra los objetivos de simplificar y ampliar la cobertura de la misma; y con ello, una gran recarga de trabajo para la DT que, ante la imposibilidad de cumplirla oportuna y pacíficamente ha producido una alta conflictividad y judicialización, resintiendo nuestra labor y las demás funciones institucionales), discrepamos con claridad tanto de tratar en este proyecto el tema como de las propuestas concretas que plantean alterar las causales de fondo (con el evidente riesgo de alto, largo y complejo debate), como las normas de procedimiento, complejizándolas y proponiendo una externalización de funciones igualmente debatida. Todo lo cual empeora más una ya mala institución.	ALTA	Rechazamos, pedimos sacar del proyecto y tratar en forma separada y sistémica.	
1 2	Introduce conceptualización, principios y tipificación nueva de la mediación.	Art. 1 N°21, 22 Y 23. págs. 24 y 25	Introduce dos nuevos artículos al Código del Trabajo (377 bis y ter), y modifica art. 378 CT.	No teníamos antecedentes de esta propuesta, pero se encuentran razonable, pues responde a la lógica de relevar esta subfunción del Servicio dentro del ámbito de la Relaciones Laborales. No queda mencionada y definida con claridad la mediación obligatoria, a partir de la facultad de citación del art- 29 DFL, como contrapuesta a la voluntaria.	MEDIA	Apoyamos.	
1 3	Posibilidad de externalizar funciones de mediación con cargo a presupuesto institucional.	Art. N°1 N° 24, pág. 26	Modificación al art. 379 incorporando un nuevo inciso segundo.	Teníamos antecedentes de esta propuesta pero fue alterada en relación a la concordada, que solo planteaba la posibilidad de contratar apoyos externos al funcionario a cargo de la mediación, en procedimientos y casos calificados. Ahora se insiste en consagrar la facultad del Servicio de, con acuerdo de las partes, designar mediadores externos con cargo al presupuesto institucional. Nuestra objeción es a externalizar una función pública de la DT que se desempeña actualmente en forma emergente y oportuna, y sin mayores dificultades.	ALTA	Rechazamos y sugerimos modificar para excluir la posibilidad de mediadores externos financiados por el Servicio, y reforzar solo la posibilidad de asesores externos calificados en procedimientos complejos, siempre bajo tuición de mediador funcionario DT.	

1 4	Simple corrección formal de un error de referencia que quedó en el CT luego de anterior es modificaciones.	Art. N°1 N° 25, pág. 26	Se reemplaza palabra "quinto" por "sexto" en el artículo 406 del CT, al hacer referencia al artículo 506.	No teníamos antecedentes de esta propuesta y se deriva simplemente de la propuesta de introducción de un nuevo inciso 3° al artículo 506 por parte del mismo proyecto, en su artículo 1° N°28 (pág. 30) que, como conocíamos y sugerimos apoyar, en este caso también ocurre lo mismo.	BAJA	Apoyamos	
--------	--	-------------------------	---	--	------	----------	--

1 5	Debilitamiento importante de las facultades y	Art. N°1 N°s 26 a 30, págs.26 a 31.	Se introduce un Titulo III nuevo al Libro V del Código del Trabajo, con cuatro artículos (504 bis, ter, quater, quinquies); se modifica además artículos 505, 506 y 507.	<p>Con ocasión de justificaciones relativas garantías procesales de las partes durante el ejercicio de las facultades fiscalizadoras, se pone un bozal, se coarta de manera relevante e improcedente esta función principal de la DT, dejando en evidencia un reproche, desconfianza o recelo inaceptable respecto del actuar inspectivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Repitiendo innecesariamente disposiciones que están claras y vigentes en los diversos textos legales aplicables, especialmente Estatuto Administrativo y DFL 2 (artículo 504 ter, letras c, de, e; 504 quinquies a, c y e) 2.- Estableciendo en la ley aspectos que corresponden al procedimiento de fiscalización que debe ser definido administrativamente por el propio Servicio (todo el Título nuevo y la generalidad de estas modificaciones) 3.- Lesionando gravemente la autonomía al proponer que sea el ámbito político ministerial el que defina el procedimiento de fiscalización y la categorización y cuantía de las sanciones (504-5b; 506-4) 4.- Confundiendo debido proceso administrativo con exigencias de densidad, complejidad y carga sde trabajo propias de los procedimientos jurisdiccionales. (todo el Título nuevo y la generalidad de estas modificaciones). 5.- Alimentando una nueva conflictividad y desvío de energía al generar numerosas causales y un nuevo recurso de reclamación especial (504 bis letra f). 6.- Debilitando la obligación de reserva y cuidado para con los trabajadores denunciantes o involucrados en la fiscalización (504 bis a, d y e; 504 quáter a). 7.- Obligando al fiscalizador a indicar materias a fiscalizar al inicio de la fiscalización, lo que constriñe sustancialmente las posibilidades de fiscalización de oficio y también pone en riesgo la señalada obligación de confidencialidad (504 bis a). 8.- Imponiendo en la ley nuevas, desproporcionadas e injustificadas cargas procesales como la determinación, para cursar cualquier multa del número de trabajadores totales de la empresa en relación con el número de trabajadores afectados por la infracción, lo que, junto con otras exigencias de este tipo, conllevarán, como consecuencia, menos control efectivo del incumplimiento de la legislación. 9.- Afectando gravemente las posibilidades de eficiencia y la capacidad disuasiva del Servicio al insistir reiteradamente en la posibilidad genérica de no cursar sanciones en caso de corrección de infracciones durante el procedimiento o antes de su conclusión. Más aun, esta vez, sin distinguir el tamaño de la empresa, como lo hace el 506 bis (solo para 	MAXIMA	Rechazamos con claridad la generalidad de estas propuestas y articulado, que estimamos de lejos lo más debatible del proyecto, por la lesión que causa en la ya castigada y muy exigida capacidad fiscalizadora de la Institución.	
--------	---	-------------------------------------	--	---	--------	--	--

				las			
--	--	--	--	-----	--	--	--

				MIPYME), ni la naturaleza de la infracción. (nuevo 504-5d; 506-4). 10.- Facilitando la discusión permanente, agotadora y con aun menos resultados que los actuales, sobre las figuras de simulación y ocultamiento de empleador (“multiRUT”) al permitir recalificación abierta de sentencias que hayan calificado condición de único empleador (nuevo inciso final del 507 en relación con el artículo 3°).			
1 6	Ajuste en la contabilización de plazos a la jurisprudencia judicial	Art. 1 N°32, pág. 32	Modifica art. 511.	Propuesta que conocíamos y compartimos, estaba en el proyecto anterior, que consiste en ajustar la contabilidad de los plazos aplicables a varios trámites de la DT, en especial de reconsideración y reclamación de multas al criterio que ya invariablemente está aplicando la justicia laboral, considerando que se trata de días hábiles y no corridos.	MEDIA	Apoyamos	
1 7	Simple corrección formal de un error de referencia que quedó en el CT luego de anterior es modificaciones.	Art. 1 N°33, pág. 32	Modifica art. 512 para corregir referencia al art. 474 por 503.	Teníamos antecedentes de esta propuesta, estaba en el proyecto anterior, y es lógica.	BAJA	Apoyamos.	
1 8	Habilitación para crear, mantener y acceder a bases de datos con información electrónica y 33	Art. 1 N°34, págs. 32 y 33	Agrega nuevo artículo 514 al CT.	Propuesta que conocíamos, es una muy buena aportación de este proyecto, y con la cual concordamos plenamente. Ello, pues facilita al Servicio el conocimiento del mundo del trabajo y el despliegue de sus labores operativas, en especial de la fiscalización. Además, concluye con una validación jurídica general de la comunicación electrónica del Servicio lo que favorece sustancialmente la eficiencia y la servicialidad de sus procedimientos, tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Notificaciones electrónicas y demás comunicaciones legales. • Citaciones electrónicas • Comunicaciones electrónicas • Tramitación y procedimientos electrónicos en general 	MAXIMA	Apoyamos abiertamente.	
1 9	Crea el Registro Electrónico Laboral	Art. 1° N°34, pág. 33.	Agrega nuevo artículo 515 al CT.	Propuesta que conocíamos, es una aportación de este proyecto, y con la que concordamos, pues flexibiliza obligatoriedad de documentación física en los lugares de trabajo a cambio de disponerla en el sitio web construido al efecto, lo que simplifica la tarea del empleador y a la vez facilita la fiscalización.	ALTA	Apoyamos.	

20	Excepción a la comunicación electrónica.	Art. 1° N°34, pág. 34.	Agrega nuevo artículo 516 al CT.	Propuesta que conocíamos, es una aportación de este proyecto, y con la que concordamos, pues consagra que, aun cuando la comunicación electrónica rige respecto de la generalidad de los usuarios/as, ello es sin perjuicio dejar a salvo la posibilidad de comunicación presencial y por escrito	ALTA	Apoyamos	
----	--	------------------------	----------------------------------	---	------	----------	--

				en caso de solicitud fundada de usuarios/as que no accedan a dichos medios electrónicos			
2 1	Acceso a bases de datos de terceros, privados y públicos	Art. 1° N°34, pág. 34 y 35.	Agrega nuevo artículo 517 al CT.	Propuesta que conocíamos, enfatizada correctamente en relación a una versión presente en el proyecto anterior, y con la cual concordamos plenamente, pues fortalece y facilita labor institucional. Junto con el acceso a la información se consagran deberes y responsabilidades recargadas en uso reservado y legítimo de esta información.	MAXIMA	Apoyamos abiertamente	
2 2	Habilitación de uso de vehículos fiscales de la DT en días inhábiles y horario nocturno.	Art. 1° N°34, pág. 35.	Agrega nuevo artículo 518 al CT.	Propuesta que conocíamos, está en el proyecto anterior, y con la cual concordamos plenamente, pues fortalece y facilita labor institucional, en especial de fiscalización.	ALTA	Apoyamos	
2 3	Habilitación para querellarse para proteger funcionarios/as en desempeño de labores	Art. 1° N°34, pág. 35.	Agrega nuevo artículo 519 al CT.	Propuesta que conocíamos y con la cual concordamos plenamente, está también en el proyecto anterior, la propusimos, pues fortalece y protege labor institucional, en especial de fiscalización.	ALTA	Apoyamos	

2 4	Normas relativas al ingreso y a la carrera funcionaria en la DT.	Arts. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 1 3, Págs. 35 a 46.	Se trata de 12 artículos que constituyen, junto con los transitorios, la nueva ley de plantas de la DT.	<p>En lo sustancial se trata del proyecto que, estando también integrado al proyecto de ley anterior, venimos anhelando, demandando y trabajando hace más de 6 años con ya tres gobiernos, desde el año 2013 a la fecha, por lo que lo conocemos en detalle y es lo que ha estado sujeto a diversos protocolos y antecedentes a través de estos largos años.</p> <p>Es un proyecto sustancialmente modesto en el ámbito presupuestario (en régimen, tres años después de su aprobación, implica un alza de aprox. un 8% del subtítulo 21 de la Institución, con un gran porcentaje relacionado con fortalecimiento y mejoras de gestión), que se acercó solo parcialmente a las aspiraciones y propuestas que planteamos en materia de, a base de un presupuesto base y cierto, restringir la discrecionalidad y fortalecer una carrera funcionaria sobre la base de criterios objetivos que estimulen el mérito; y se trata de un formato muy complejo, enrevesado e impuesto; pero responde en lo esencial a los acuerdos que hemos suscritos y que nosotros honramos en cualquier caso.</p> <p>No obstante, en relación al proyecto anterior y a lo concordado, se observan (además de otros que se identificarán al revisar los artículos transitorios correspondientes) dos cambios lesivos y relevantes en el cuerpo de este proyecto, en los siguientes aspectos:</p> <p>1.- En el artículo 2 N°2, pág. 37, se introduce un inciso final en el que se relativiza postulación a la planta desde la contrata previa, concordada con claridad, señalando que a falta de postulantes idóneos, se declarará desierto el concurso interno y se llamará a concurso público. Lo que</p>	MAXIMA	Apoyamos ampliamente, por supuesto, la generalidad de estas disposiciones, pero demandamos al Gobierno el cabal cumplimiento de sus compromisos y la corrección de los aspectos que fueron modificados (además de los demás que también fueron alterados en las disposiciones transitorias)	
--------	--	---	---	--	--------	---	--

				<p>resulta imposible de suponer, más aún atendiendo el siempre alto número de postulantes a contrata, y abre una puerta a retomar injustificadamente la discrecionalidad administrativa y la desproporción entre plantas y contrata. 2.- En el artículo 13, pág. 45, se consagra la eliminación de los dobles cargos planta-contrata como fórmula discrecional y discriminatoria de mejoramiento económico –lo que nosotros mismos demandamos- pero se elimina injustificadamente el derecho básico de protección y equidad ante el cambio normativo para los funcionarios/as con dobles cargos durante más de 7 o 14 años a la fecha, que estaba en un artículo transitorio del proyecto conocido y concordado y responde a una muy larga evaluación y definición.</p>			
2 5	Obligación de publicar Dictámenes, Ordinarios, Circulares de la DT.	Art. 1 4, letra a), pág. 46	Agrega nuevo inciso final al artículo 5 del DFL 2, de 1967, ley orgánica de la DT	Propuesta que no conocíamos, pero que estimamos razonable, más aún en vigencia la Ley 20.285 de Transparencia. Solo advertir que se debe tratar de Circulares de aplicación general y con efectos al exterior de la Institución, pues lo contrario significa incluir documentación menor o irrelevante, que deteriora la calidad de la información y recarga injustificadamente la obligación.	MEDIA	Apoyamos	
2 6	Modificaciones al nombramiento del Director del Trabajo	Art. 1 4, letra b), págs. 46 y 47	Modifica art. 46, y se agregan dos artículos, 46 bis y ter, al DFL N°2, de 1967, ley orgánica de la DT	Propuesta que conocíamos, aporte de este proyecto, y que en general compartimos, pues mejora institucionalmente el nombramiento del Director Nacional con la participación del Senado y fortalece su autonomía de los Gobiernos de turno.	ALTA	Apoyamos	
2 7	Crea Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa	Art. 1 5, pág. 47.	Artículo solo de la ley proyectada	Propuesta que conocíamos, aporte de este proyecto y que en la versión expuesta compartimos, ya que, a nuestra sugerencia, dicha unidad se aloja finalmente en el ámbito del Departamento de Relaciones Laborales de la Institución, en la que tienen un carácter eminentemente de estudio, seguimiento y criterios de atención en esa línea, de la problemática de este tipo de empresas.	MEDIA	Apoyamos	

2 8	Crea Consejo Consultivo de la Dirección del Trabajo.	Arts. 16 al 21, págs. 47 a 50.	Crea 6 artículos solo en la ley proyectada	<p>Propuesta que conocíamos, con antecedentes lejanos en el proyecto anterior, que, a nuestra sugerencia, proponía mecanismos de consultas públicas, pero que fue sustancialmente desvirtuada, pues en la versión anunciada solo se trataba de un Consejo de funcionamiento ocasional, a necesidad, regulado por resolución del Director del Trabajo y con carácter, como su título lo indica, meramente consultivo.</p> <p>Sin embargo, en el proyecto se altera esta naturaleza y de consultivo casi le queda muy poco, por lo que se termina afectando la autonomía del Servicio en un ámbito extremadamente sensible como el de la interpretación de ley, por ejemplo, respecto del nombramiento de integrantes,</p>	ALTA	<p>1.- Al menos que el Director del Trabajo y no el Ministerio, nombre a la ex autoridad institucional, con lo que queda con mayoría de integrantes designados por él; y Apoyamos la versión original y rechazamos ésta, solicitando se ajuste a aquella, esto es, con una mención solo genérica en la ley que indique que la regulación se haga mediante resolución del</p>	
--------	--	--------------------------------	--	--	------	--	--

				dejando en minoría al Jefe de Servicio en la decisión de los mismos; o la muy densa regulación, con un funcionamiento de carácter permanente, además resuelta por Reglamento del ámbito político ministerial.		Director del Trabajo y contemple una convocatoria a necesidad, secretariado; dieta; etc., resaltando que las decisiones no son vinculantes.	
29	Se saca al Director del Trabajo del Sistema de Alta Dirección Pública y se precisa inclusión del segundo nivel jerárquico.	Art. 2, pág. 50	Modifica Art. 2 de la Ley 20.955, de Alta Dirección Pública	Propuesta que no conocíamos pero que es consistente con la N°25 que cambia el nombramiento del Director del Trabajo. Además, se precisa inclusión de todo el tercer nivel jerárquico en el sistema ADP, lo que es positivo.	MEDIA	Apoyamos	
30	Intención de revalidar aplicación de norma del DL 3551 que otorga calidad de exclusiva confianza al personal de la DT.	Art. N°2 3, pág. 50	Modifica artículo 3 del DFL 3.551, incorporando en él mención expresa al Director del Trabajo.	Desconocíamos por completo este planteamiento, que está en contradicción esencial con todo el sentido del proyecto de nuevas normas de personal y ley de plantas y con el cual se pretende revitalizar gratuita artificialmente una norma altamente controversial en su origen, de aplicación hoy excepcional (solo en caso de no regulación por vía de estatuto propio y del estatuto Administrativo en general, que no aplica a la DT), anacrónica, de dudosa y también controvertida vigencia, y, por cierto, totalmente contraria a la esencia del proyecto. Lo que además choca no solo con la Dirección del Trabajo sino con todos los servicios fiscalizadores, creando el riesgo de un absurdo macro conflicto sindical.	MAXIMA	Rechazo terminante.	
31	Vigencia general de la ley	Art. Primero Transitorio, pág. 50		Define la vigencia general a partir del sexto mes desde la publicación de la ley, lo que es un criterio razonable	MENOR	Apoyamos	
32	Plazos especiales de vigencia	Arts. Primero a C, pág. 51		Define plazos especiales que, sin perjuicio de las observaciones a las respectivas instituciones, aparecen en general razonables	MENOR	Apoyamos, sin perjuicio de observaciones efectuadas anteriormente a normas permanentes en algunos casos.	

3 3	Se omite inciso con definición de número y grados de los escalafones de las nuevas plantas, lo que implica una también alteración grave de la esencia de la nueva ley de plantas	Artículo Sexto Transitorio, págs. 51 a 53	La generalidad de este artículo viene del proyecto anterior y del formato DIPRES, pero se omite por completo estructura esencial de la ley de plantas consistente en número de cargos y grados de inicio y término de cada escalafón.	Grave desnaturalización del proyecto, que afecta diversos aspectos esenciales del mismo, en especial: 1.- Omisión de grados de inicio-término pone en cuestión nuevo y esencial grado 9 del escalafón fiscalizador. 2.- Se omite la necesaria relación de proporción entre los distintos escalafones; y 3.- Desaparece toda la regulación del tercer nivel jerárquico, concursable de acuerdo al artículo 8 del EA (planta virtual, dobles cargos regulados), además con una merma presupuestaria de unos 211 millones anuales del 2017, que pudiera explicarse en esto;	MAXIMA	Apoyamos la versión original convenida con el gobierno y le demandamos reincorporarla al proyecto, indicando grados de inicio y término y número de cargos en torno a 1640 como se definió finalmente, ajustable después según el artículo Décimo Tercero Transitorio, al 31.12.19. O, al menos, si no se definen números, fijar proporciones porcentuales. Además, s,	
--------	--	---	---	---	--------	--	--

						aclarar la merma presupuestaria de 211 millones 2017 respecto del tercer nivel jerárquico.	
3 4	Se omite mecanismo de protección de grado intermedio al eliminar dobles cargos con más de 7 o 14 años de antigüedad.	Artículos Séptimo y Octavo Transitorio, págs. 53 a 60.	La generalidad de estos artículos viene del proyecto anterior y del formato DIPRES, pero se omite en el artículo séptimo transitorio el numeral 3 original; y en el octavo transitorio, la parte final del numeral 3.	Se cuestiona el ampliamente concordado en el proyecto anterior –especialmente con DIPRES-, derecho básico de protección y equidad ante el cambio normativo para los funcionarios/as con dobles cargos durante más de 7 o 14 años a la fecha, luego de la eliminación de la posibilidad de dobles cargos en los sucesivos, que nosotros mismos propusimos para cerrar esta posibilidad discrecional y discriminatoria de mejoramientos.	MAXIMA	Solicitamos al Gobierno reponer esta norma convenida, justa y equitativa.	
3 5	Regulación de llenado de vacantes tras el encasillamiento; requisitos de ingreso a la planta; régimen especial de aplicación de la multiconcursabilidad.	Artículos noveno, décimo y undécimo transitorios, págs. 60 a 62	La generalidad de estos artículos viene del proyecto anterior, del formato DIPRES, y, en el caso del undécimo, de nuestras propuestas parcialmente recogidas para hacer más eficiente los concursos de promoción, y no apreciamos cambios relevantes.		ALTA	Apoyamos	
3 6	Pago transitorio de la nueva Asignación Especial de Calidad de Servicio	Artículo duodécimo transitorio, págs. 62 a 64	La generalidad de este artículo viene del proyecto anterior, del formato DIPRES, y, aparece mejorado con un pequeño aumento en la escala del primer año de aplicación transitoria, hasta el tercer año, que comienza		ALTA	Apoyamos	

			la aplicación en régimen.				
37	Ajuste del 70-30% de planta-contrata a la dotación del 31.12.19	Artículo décimo tercero transitorio , pág. 64				ALTA	Apoyamos
38	Plazos especiales para dictación de reglamento y vigencia de asignaciones.	Artículos décimo cuarto y décimo quinto transitorio , págs. 64 a 65	Estos artículos vienen del proyecto anterior y del formato DIPRES.	Se refieren a plazo de dictación de reglamento Asignación especial de Calidad de Servicio, y vigencia de Asignaciones de Disponibilidad y Responsabilidad. Sin cambios relevantes.		MENOR	Apoyamos

39	Plazos y circunstancias especiales de aplicación y cumplimiento de aspectos de la ley	Artículos décimo sexto décimo octavo transitorios, pág. 65	Estos artículos se refieren todos a aspectos introducidos por este proyecto.	Específicamente aplicabilidad del nuevo sistema de nombramiento del Director del Trabajo aplicable para después del actual; y plazos para concretar Unidad MiPyme y Consejo Consultivo.	MENOR	Apoyamos, sin perjuicio de observaciones previas referidas al Consejo Consultivo.	
40	Gasto Fiscal	Artículo décimo noveno transitorio, pág. 65	Este artículo es del formato DIPRES y viene igual que en el proyecto anterior.	Además considerando montos de recursos			