

# Informe de Impacto Regulatorio



Tipo de Normativa: Proyecto de ley

**Materia: Proyecto de Ley de Modernización de la Dirección del Trabajo**

Ministerio que lidera: Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerios que firman: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

## Evaluación Preliminar

### I. Propuesta

#### Descripción

Con el objeto de proteger de mejor forma a nuestros trabajadores y otorgar certezas a las partes de la relación laboral, se propone modernizar la Dirección del Trabajo; disminuir la burocracia y obtener mayor calidad del servicio, mejorando la situación de los funcionarios; fiscalización electrónica que facilite y amplíe el alcance de la fiscalización; documentación de información laboral obligatoria por medios electrónicos; centralización de la documentación laboral electrónicamente en el portal de la Dirección del Trabajo; fomento de la conciliación y los acuerdos; independencia en el nombramiento del Director del Trabajo, unificación de criterios y disminución de la arbitrariedad, así como un sistema de determinación de servicios mínimos especializado, pero sujeto al control de la autoridad laboral.

#### Principales Hitos

La ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

#### Cambios normativos

Crea nueva normativa:	Habilita al Presidente de la República para la dictación de un decreto con fuerza de ley que regulará la planta de la Dirección del Trabajo
Modifica normativa existente:	Decreto con fuerza de ley N° 1, del año 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Código del Trabajo). Decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, que Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo. Ley N° 20.955, de 2016 que perfecciona el sistema de alta dirección pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil. Decreto ley 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que fija normas sobre remuneraciones y sobre personal para el sector público.
Deroga parcialmente normativa:	Artículo 1° a 7° de Ley 19.994

## II. Descripción General

### Problema identificado

a) Marco normativo vigente de la DT, el cual no responde siempre a las necesidades de los trabajadores y/o empleadores; afectando áreas críticas como la fiscalización; la certeza jurídica y estabilidad de la doctrina administrativa y las condiciones de atención a los usuarios del Servicio.

b) Procesos internos lentos, burocráticos y falta de uniformidad en los procedimientos de fiscalización y doctrina administrativa de la DT.

El fortalecimiento de la fiscalización, junto con la solución oportuna y de calidad a los requerimientos de los usuarios, demanda la utilización de nuevas tecnologías, promoviendo el uso de canales no presenciales, bajando los costos de las transacciones, junto con entregar un servicio oportuno.

c) Existencia de incertidumbres; ambigüedades y falta de transparencia en torno a la labor sindical.

Considerando las nuevas oportunidades que implicará el uso de tecnología en la gestión de la DT, se propone fortalecer el rol de sus funcionarios, especialmente en materias asociadas a la actuación del Servicio como ministro de fe, asimismo, se propone incorporar en la ley algunos criterios administrativos que dicen relación con situaciones de fuero laboral.

d) Reducir ciertos aspectos de conflictividad en las relaciones colectivas de trabajo en relación a los servicios mínimos.

La propuesta apunta a definir un procedimiento de calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia que sea especializado, y en donde las partes puedan acceder a un panel de calificación experto en el rubro de que se trate.

e) Facilitar el cumplimiento de la normativa laboral vigente a las mipymes, quienes muchas veces incumplen por desconocimiento y falta de recursos.

f) A nivel de funcionarios de la DT, el proyecto se hace cargo de los reclamos y reconocimientos respecto de su relevante función, estableciendo una modificación a su actual planta de personal, con la incorporación de los beneficios que la norma propone.

### Objetivos esperados

-Modernización institucional de la DT Se propone elevar la profesionalización de la DT a través de la designación del Director del Trabajo por el Presidente de la República con acuerdo del Senado y la creación de un Consejo Consultivo de expertos. Además, se proponen medidas para aumentar la participación de los usuarios y fomentar una mejor relación entre la DT y los actores del mundo público y privado, especialmente, en relación al tratamiento de información.-Modernización de los procesos de la DT Se propone mejorar los procesos internos mediante la incorporación de tecnología, fomentando los medios electrónicos en la relación entre la DT y sus usuarios y estableciendo la obligación del empleador de registrar los nuevos contratos de trabajo y sus modificaciones en el portal electrónico de la DT. Asimismo, se proponen normas que fortalecen la mediación y se crea una unidad especializada en la atención de mipymes.- Fortalecer la confianza, transparencia y buena fe en las relaciones laborales. Se propone establecer que en la constitución de un sindicato, renovación de su directiva y elección de sus delegados, deban actuar los inspectores del trabajo preferentemente como ministros de fe. Asimismo, se establece que el fuero de constitución se iniciará desde la solicitud reservada de ministro de fe ante la Inspección del Trabajo. -Mejorar la institucionalidad en la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia. Se propone que en caso de no existir acuerdo entre sindicato y empresa en el proceso de calificación de servicios mínimos, tratándose de empresas de 200 o más trabajadores, la calificación sea realizada por un panel de expertos que funcione bajo la tutela de la DT. Asimismo, se precisa el concepto de servicios mínimos.-Modificar la Planta de la DT. Con el objeto que la modernización de la DT vaya aparejada de una mayor profesionalización de sus funcionarios, y reconociendo su relevante función.

### Alternativas consideradas

Este proyecto de ley, en conjunto con las demás iniciativas legales que forman parte de la "Agenda de Modernización Laboral", es producto de una revisión y reflexión profunda respecto de los alcances de nuestra legislación laboral vigente y

su capacidad para responder a los desafíos de nuestro país.

Estos desafíos requieren, además, que se cuente con una institucionalidad laboral acorde a los nuevos tiempos y con órganos jurisdiccionales que cuenten con las facultades y la capacidad de velar por la correcta aplicación de las normas.

Con el objetivo de proponer cambios que constituyan un impacto certero en nuestro mundo laboral y den soluciones a los problemas que realmente aquejan a los trabajadores del país, al momento de formularse cada propuesta se consideró fundamental escuchar las voces de los distintos sectores y actores sociales.

En concordancia con lo anterior, el proyecto recoge la experiencia y sugerencias de distintos actores del mundo académico, gremial y sindical, las mejores prácticas del derecho comparado y las recomendaciones de las mesas técnica y sindical convocadas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social por requerimiento del Presidente de la República.

Así, la iniciativa legal que es respaldada por el presente informe, es un esfuerzo sustantivo y serio de modernización de la normativa laboral, con sólidos fundamentos técnicos y amplias bases de consenso.

Algunas de las instancias de diálogo, experiencias, opiniones y alternativas que se tuvieron a la vista durante el proceso de redacción del proyecto de ley son: la Mesa de Acuerdo Nacional por el Desarrollo Integral, las experiencias de la administración pública, el Balance de Gestión Integral año 2017, el Programa de Mejora de la Gestión Pública y de los Servicios a los Ciudadanos, el Estudio de diagnóstico y acompañamiento en la formulación de un Proyecto de Modernización de la Dirección del Trabajo y el Informe del Consejo Superior Laboral 2018.

### **Justificación de la propuesta**

Las modificaciones institucionales a la Dirección del Trabajo, elevarán los estándares de profesionalización y transparencia del Servicio y ayudarán a lograr interpretaciones armónicas y técnicamente congruentes por parte de la autoridad administrativa, así como establecer criterios más estables en el tiempo. Además, aumentará la profesionalización de los funcionarios del Servicio y el reconocimiento a su relevante función,

Por otra parte, se incorporarán garantías procesales de las partes durante el ejercicio de las facultades fiscalizadoras del Servicio y se fomentará una mejor relación entre la Dirección del Trabajo y los actores del mundo público y privado, así como también, aumentará la participación de los usuarios.

Asimismo, se otorgará mayor formalidad al proceso de constitución de una organización sindical y al fuero de constitución, y se mejorará la institucionalidad vigente en materia de calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, con una normativa más clara y precisa.

La modernización de la Dirección del Trabajo mejorará los procesos internos mediante la incorporación de mecanismos tecnológicos, lo que permitirá un ahorro de tiempo y disminución de costos.

Finalmente, se fortalecerán los procesos de mediación de manera de contribuir a que trabajadores, sindicatos y empleadores mejoren sus opciones de diálogo y las posibilidades de acuerdo, y se creará una unidad especializada en la atención de micro, pequeñas y medianas empresas.

### III. Afectados

Afectados	Costos	Beneficios
Personas naturales	No	Sí
Consumidores	No	No
Trabajadores	No	Sí
Empresas	Sí	Sí
Micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)	No	Sí
Sector público	Sí	Sí

#### Detalle afectados

Los trabajadores se verán beneficiados por la agilización de los procesos en la Dirección del Trabajo gracias a la incorporación de tecnología, lo que les ahorrará tiempo y les evitará tener que trasladarse a las oficinas de la institución. Además, el fortalecimiento de la mediación y la participación de mediadores externos podrán prevenir eventuales conflictos, mejorando el ambiente laboral. Asimismo, se verán favorecidos por una mayor certeza jurídica e imparcialidad por parte del servicio.

De modo particular, los funcionarios de la Dirección del Trabajo se verán beneficiados por la incorporación de las nuevas asignaciones remuneratorias de la DT.

En el caso de las empresas, éstas se verán beneficiadas por el fortalecimiento de las garantías procesales durante el ejercicio de la fiscalización de la DT, entre las que destacan el derecho a una tramitación oportuna y dentro de los plazos establecidos por la ley; y el derecho a ser notificados de los resultados de la indagación y las eventuales sanciones que se apliquen para ejercer los recursos administrativos y judiciales que establece la ley.

Asimismo, al igual que los trabajadores, las empresas se verán beneficiadas por la modernización de la gestión de la DT, lo que les ahorrará tiempo y dinero, y por el fortalecimiento de la mediación para resolver controversias.

Las empresas y sindicatos se verán también beneficiados por la mejora en la transparencia y objetividad de ciertas instancias, tales como la constitución de sindicatos, renovación de la directiva sindical y elección de delegados sindicales, así como por la mayor claridad del concepto de servicios mínimos que facilitará su calificación. De esta forma, los usuarios se verán favorecidos por la mayor imparcialidad que se otorgará a la DT con la nueva propuesta de designación de su Director y Consejo Consultivo, así como la mayor certeza jurídica de la cual se pretende dotar a la doctrina administrativa del servicio. De igual forma, se verán beneficiados por las mejoras en los criterios de fiscalización del servicio.

Por el lado de los costos, en el caso en que una empresa de más de 200 trabajadores no logre un acuerdo en la calificación de servicios mínimos, ésta tendrá que incurrir en el gasto de la remuneración de un panel técnico de expertos, lo que le permitirá resolver los servicios mínimos en un plazo máximo de 45 días. Cabe recordar que este proceso se lleva cabo una única vez en cada empresa, salvo casos excepcionales en que por circunstancias calificadas se requiera de una recalificación de los servicios mínimos.

Las Mipymes se verán beneficiadas por la creación de una unidad de apoyo al emprendedor al interior de la Dirección del Trabajo, así como también, por el artículo que incorpora el tamaño de la empresa como factor a considerar al momento de determinar el monto de la sanción que se pueda generar en una fiscalización de la DT.

Finalmente, el sector público incurrirá en costos por la incorporación de tecnología en los procesos de la Dirección del Trabajo y por la creación de la Unidad Mipymes al interior de la DT. Asimismo, tendrá un costo la creación del Consejo

consultivo de la Dirección del Trabajo y se deberá contratar asistentes adicionales para la modificación de los ministros de fe para ciertas instancias como la creación de sindicatos.

Por último, se generará también un costo fiscal por la actualización de la Ley de Planta de la DT.

**Aplicación diferenciada a Mipymes**

Sí

**IV. Costos Esperados**

<b>Tipos de Costos</b>	
Costos financieros directos	No
Costos de cumplimiento	No
Costos indirectos	No