**INFORME MINUTAS DESARROLLADAS EN VIRTUD DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A HONORARIOS**

**ASIGNACION ASESORÍA EXTERNA COMITÉ DEL PARTIDO SOCIALISTA**

**ASESOR EXTERNO:** INSTITUTO IGUALDAD

**MES Y AÑO:** FEBRERO DE 2018

**Minuta legislativa: Proyecto de Ley que crea el Servicio Nacional Forestal (Sernafor) y modifica la Ley General de Urbanismo y Construcción**

* **BOLETÍN:** 11.175-01
* **INICIATIVA:** Mensaje
* **CÁMARA DE ORIGEN:** Cámara de Diputados
* **INICIO TRAMITACIÓN:** 4 de abril de 2017
* **ETAPA:** Segundo trámite constitucional
* **IDEA MATRIZ DEL PROYECTO:**
* **URGENCIA:** Suma
1. **Institucionalidad vigente: el problema sobre la naturaleza jurídica de CONAF.**

Actualmente, la Corporación Nacional Forestal (en adelante, CONAF) es **una entidad de derecho privado** dependiente del Ministerio de Agricultura, cuya principal tarea es administrar la política forestal de Chile y fomentar el desarrollo del sector. La corporación encuentra su génesis en la Corporación de Reforestación, que, a través del Decreto N° 455, de 19 de abril de 1973, del Ministerio de Justicia, efectuó una reforma en sus estatutos con el objetivo de "contribuir a la conservación, incremento manejo y aprovechamiento de los recursos forestales del país".

La misión de CONAF es contribuir al manejo sustentable de los bosques nativos, formaciones xerofíticas y plantaciones forestales mediante las funciones de fomento, fiscalización de la legislación forestal-ambiental y la protección de los recursos vegetacionales, así como la conservación de la diversidad biológica a través del Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas (SNASPE). Como se vislumbra, entonces, la labor de CONAF es multisectorial, pues cumple labores de fiscalización, protección de recursos y su manejo sustentable.

No sólo los estatutos de Conaf regulan su funcionamiento y atribuciones; también lo hacen distintos cuerpos legales, tales como las leyes N° 19.300, sobre Bases Generales del Medio Ambiente y N° 20.283, sobre Recuperación del Bosque Nativo y Fomento Forestal; el decreto ley N° 701, de 1974, sobre fomento a la actividad forestal, cuyo texto fue sustituido por el decreto ley N° 2.565.

Así las cosas, la principal problemática que a nivel institucional enfrenta CONAF es el plantearse como una **corporación de derecho privado, que se rige por sus propios estatutos, y no por una ley, y que ejerza atribuciones públicas que le han sido conferidas por leyes especiales**. Esto significa, por ejemplo, que los trabajadores de Conaf no son funcionarios públicos, pues estos se rigen a las normas del Código del Trabajo y no a las del Estatuto Administrativo; por ello, en efecto, Conaf tiene sindicatos de trabajadores.

Esta singularidad jurídica se ha puesto en relieve en varias oportunidades; quizás la más importante fue durante el control de constitucionalidad de la Ley de Recuperación del Bosque Nativo y Fomento Forestal del año 2008, cuando el Tribunal Constitucional, en sentencia Rol 1024/2008 indicó: *“Esta declaración exige a esta magistratura hacer presente a los poderes colegisladores la inconveniencia de la mantención de situaciones constitucionalmente anómalas como las aludidas y, especialmente en el presente caso, exhortar a S.E. la Presidenta de la República para que regularice la naturaleza jurídica de la Conaf, procediendo a la dictación del decreto supremo a que se refiere el artículo 19 de la Ley 18.348, publicada el año 1984, o empleando otro medio constitucionalmente idóneo que el Gobierno estime adecuado”[[1]](#footnote-1).*

Así, en efecto, su considerandos 9º declara enfáticamente que *“debe entenderse como contrario a la Constitución el conferir a un ente privado atribuciones o potestades públicas de aquellas que la Carta Fundamental reserva a las autoridades que la propia Constitución establece”[[2]](#footnote-2).* Sus atribuciones, sin embargo, no devienen en inconstitucionales por dicha declaración, sino que toda nueva potestad que le confieran proyectos en trámite, toda vez que el mismo fallo, en su considerando 10º, señala que dichas atribuciones *”no pueden consistir en potestades públicas, por tratarse de una entidad privada”[[3]](#footnote-3).*

Así, el Tribunal Constitucional concluyó: ***“Las atribuciones que el proyecto de ley otorga a la Corporación Nacional Forestal y que se han indicado en los dos considerandos que anteceden corresponden a potestades públicas que, conforme lo exige la Carta Fundamental, solo podrá ejercitar Conaf cuando ella forme parte de la Administración del Estado”.***

1. **Contenido del proyecto**
2. **Crea un servicio público descentralizado**: Sernafor se constituye como un servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Agricultura.

Su objeto, según el proyecto, será la conservación, protección, manejo y uso sustentable de las formaciones vegetacionales del país y de los componentes de la naturaleza asociados a éstas . Por último, se preceptúa que Sernafor será el continuador y sucesor legal de la CONAF, traspasándose, por el sólo ministerio todos sus bienes, derechos y personal al nuevo Servicio.

1. **Se delimitan sus competencias en materia de conservación de la biodiversidad:** Se excluyen del objeto del servicio las acciones de conservación de la biodiversidad que sean competencia del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas. Se exceptúan las acciones para la protección contra incendios forestales que no abarcarán las tareas de restauración, las que serán responsabilidad del Servicio que las administre. Es decir, en caso de incendios forestales el Servicio Nacional Forestal podrá intervenir áreas cuya administración corresponda al SB y AP . Al respecto, cabe indicar que, mientras no se cree el Servicio Nacional de Biodiversidad y Áreas Protegidas, Sernafor continuará administrando y supervigilando el Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Estado, de conformidad a la ley.
2. **Funciones y atribuciones:** Sernafor deberá fiscalizar, en concreto, dos materias: **a) las relacionadas con las formaciones vegetacionales,** debiendo ejecutar las políticas, planes y programas para la conservación, restauración, protección, fomento, desarrollo y uso sustentable de las formaciones vegetacionales del país, como también de los componentes de la naturaleza asociados a éstas.; **y, b) respecto de** **incendios forestales,** dondedeberá ejecutar las políticas, planes y programas para la conservación, restauración, protección, fomento, desarrollo y uso sustentable de las formaciones vegetacionales del país, como también de los componentes de la naturaleza asociados a éstas. En la misma labor, también deberá ejecutar las políticas y programas de protección contra incendios forestales, para lo cual podrá promover la participación ciudadana y acceder de inmediato a cualquier fuente de agua, natural o artificial, para el abastecimiento de aeronaves o equipos indispensables para el combate de incendios forestales. También debe elaborar mapas de prioridades de protección regional contra incendios forestales, que servirán de base para elaborar los planes regionales de protección contra incendios forestales y planes de prevención contra incendios forestales.

***Incorporaciones efectuadas en primer trámite (Cámara de Diputados)***

En la Comisión de Agricultura de la Cámara se ajustan dos atribuciones: El servicio deberá **fiscalizar** la correcta aplicación de las leyes cuyo control corresponda al Servicio y debe interponer querellas y presentar denuncias por infracciones a la legislación forestal y querellarse por los delitos cometidos en contra del personal del Servicio en el ejercicio de sus atribuciones. Asimismo se agregan dos nuevas atribuciones, a saber: “ñ) Promover el desarrollo sustentable de la producción basada en formaciones vegetacionales con especial énfasis en las empresas de menor tamaño, para contribuir a elevar su capacidad empresarial, organizacional y comercial, su integración al proceso de desarrollo forestal y optimizar al mismo tiempo el uso de los recursos productivos y; o) Colaborar, en coordinación con el gobierno regional y las municipalidades respectivas, en el establecimiento, protección y conservación del arbolado urbano y los parques urbanos.”

1. **Fenómeno de la niña y su incidencia en los incendios forestales**

El fenómeno de la niña, que en general trae condiciones climáticas más secas que El Niño, aumenta las posibilidades y condiciones favorables para la propagación de incendios forestales. En efecto, este fenómeno trae consigo fuertes vientos, originados en el Océano Pacífico, en dirección este a oeste, aumentando la actividad convectiva y tormentas, para luego formar centros de baja presión con altas temperaturas[[4]](#footnote-4), escenario propicio para la formación de incendios forestales. Así las cosas, durante el mes de enero el Servicio de Meteorología ha emitido alertas preventivas por calor extremo en las regiones más afectadas por los incendios del verano de 2017: Coquimbo, Valparaíso, O’Higgins y la Región Metropolitana[[5]](#footnote-5).

**Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de discriminación e igualdad de remuneraciones de hombres y mujeres.**

**Boletín N° 9.322-13**

**INICIATIVA**: Moción parlamentaria.

**CÁMARA DE ORIGEN:** Senado.

**INICIO TRAMITACIÓN**: 23 de abril de 2014.

**ETAPA:** Primer trámite constitucional. Discusión en Sala.

**IDEA MATRIZ DEL PROYECTO:** Perfeccionar la legislación sobre el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, garantizando de mejor manera su eficacia práctica

**URGENCIA:** Sin urgencia.

**ANTECEDENTES:**

1.- El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional. Este principio fue reconocido por primera vez en un tratado internacional, en la parte octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919. Posteriormente, tuvo un especial reconocimiento en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1940 y de ahí en adelante ha sido reiteradamente reconocido en una serie de pactos y convenciones internacionales, entre los que destacan: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de fecha 10 de diciembre de 1948; el Convenio Nº 100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de fecha 19 de diciembre de 1966. En el ámbito del derecho comunitario europeo el principio de igualdad de remuneraciones o de retribución tiene un reconocimiento expreso en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE). El inciso 1 del art. 141 TCE establece textualmente que: “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.[[6]](#footnote-6)

2.- En el año 2009 nuestro país consagró en su legislación dicho principio a través de la dictación de la ley 20.348. Dicha ley abordó legislativamente el tema de la brecha salarial entre hombres y mujeres, con el objetivo de disminuirla, y así evitar que exista discriminación de género en este ámbito, explicitando este principio en el Código del Trabajo, constituyendo así un importante avance en la materia.

3.- Entre los meses de abril y junio del año 2013, la Cámara de Diputados efectuó una evaluación del nivel de eficacia de dicho cuerpo legislativo, cuyo análisis se basó en los siguientes aspectos: a) Conocimiento de la normativa por parte de la ciudadanía; b) Valoración de la Ley N° 20.348; y c) Análisis del procedimiento de denuncia. En dicha evaluación se señaló que si bien dicha ley constituye un importante avance, no es suficiente, para eliminar del todo la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, para lo cual no sólo se necesita que el principio se explicite – como lo hizo la ley 20.384- sino que se requiere de la existencia de un procedimiento efectivo y eficaz.[[7]](#footnote-7)

4.- Dicho estudio clarificó cuáles eran los principales obstáculos existentes en nuestra sociedad que impiden en la actualidad lograr eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Al respecto, se indicó que en la actualidad la brecha salarial si bien disminuyó, se mantiene en estratos más altos, donde se concentra la fuerza laboral mayormente cualificada y con acceso a cargos de responsabilidad. Se indicó además que existe un desconocimiento generalizado de la ley, existiendo además un complejo sistema de denuncia, lo que ha llevado a que la tasa de éstas, a la fecha no sea significativa. Se logró además determinar la carencia de parámetros objetivos para una adecuada fiscalización, lo que se debió al cambio en la ley de la expresión “trabajo de igual valor” por la expresión “un mismo trabajo”. Por otra parte, se menciona la falta de incentivos que tendría la ley para garantizar su cumplimiento, pues ésta sólo establece una multa para aquellos casos en que se logre demostrar incumplimiento al principio de igualdad salarial. Finalmente, señala además que, aún las mujeres sufren el costo en materia salarial de las normas de protección del embarazo, manteniéndose como temas ausentes en ésta legislación la perspectiva de género en torno a la protección de la maternidad y la corresponsabilidad. [[8]](#footnote-8)

5.- En razón de lo anterior, es que éste proyecto de ley viene en perfeccionar éste principio fundamental en materia laboral, haciéndose cargo de las deficiencias percibidas de la aplicación de la ley 20.348.

**CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY:**

El proyecto de ley consta de un **artículo único**, el que sustituye el actual artículo 62 bis del Código del Trabajo, norma incorporada por la referida ley 20.348, en la que se explicita el principio de igualdad remuneracional. Además sustituye el inciso 2° del artículo 485 del Código del Trabajo, a fin de incorporar a la discriminación remuneracional en cuanto al sexo, como una de la materias objeto de Procedimiento de Tutela Laboral.

**Principales avances de la moción:**

Este **nuevo artículo 62 bis** perfecciona el principio de igualdad remuneracional en cuanto a los siguientes aspectos:

a) Se hace cargo de la expresión “trabajo de igual valor” contemplado en el Convenio N°100 de la OIT y en los tratados internacionales que se han suscrito sobre la materia, estableciendo parámetros objetivos con los que se compara un trabajo y su remuneración.

b) Establece de manera explícita y taxativa, las conductas que serán consideradas como discriminatorias del derecho a igualdad remuneracional, y las conductas que si bien hacen diferencias en las remuneraciones, pero que no calificarían como dsicriminatorias de este derecho. Lo anterior es fundamental para una efectiva fiscalización y aplicación de la normativa por los jueces.

c) Elimina la obligatoriedad establecida por la ley 20.348 de realizar el reclamo directamente al empleador, usando el procedimiento dispuesto por éste como requisito habilitante para demandar judicialmente. Lo anterior facilitaba que los trabajadores evitaran denunciar, pues la precaria situación en que se encuentran estos para denunciar a su empleador, constituye un riesgo de perder su empleo o, al menos, ser considerado como conflictivo.

Por su parte el **nuevo artículo 485** lo que hace es reafirmar lo señalado en el inciso final del artículo 62 bis (nuevo), incorporando - en virtud del derecho fundamental de la no discriminación regulado en el inciso segundo del numeral 10 del artículo 19 de en la Constitución Política de la República,- los actos de discriminación descritos en el artículo 62 bis (nuevo) como causal de aplicación del Procedimiento Judicial de Tutela Laboral,.

**OBSERVACIONES FINALES**

Si bien este proyecto de ley se hace cargo de importantes falencias existentes en la ley 20.348 que buscaba eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, utilizando como referente la evaluación sobre la aplicación de esta ley, que realizó el Comité de Evaluación perteneciente a la Cámara de Diputados, no se hace cargo de todos los obstáculos que dicho estudio logró visualizar, que impedirían lograr una igualdad salarial.

Por tanto, podríamos señalar que ésta moción constituiría un importante avance en la materia, como lo fue la citada ley 20.348, sin embargo, el avance sería incompleto, por lo que se sugiere complementar dicho proyecto de ley con indicaciones que contemplen soluciones a las problemáticas evidenciadas en el mencionado estudio, pues sólo abordando y eliminando los obstáculos en su conjunto permitirían eliminar o acotar de manera efectiva la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

**MINUTA PROYECTO DE LEY SOBRE MODERNIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.**

* **BOLETÍN:** 11.430-13
* **INICIATIVA:** Mensaje**.**
* **CÁMARA DE ORIGEN:** Senado.
* **INICIO TRAMITACIÓN:** 12 de septiembre de 2017.
* **ETAPA:** Primer trámite constitucional. Discusión y votación en general.
* **IDEA MATRIZ DEL PROYECTO:** *“Modernizar y fortalecer la gestión institucional y de personas al interior de la Dirección del Trabajo, así como dotarla de nuevas facultades.”*
* **URGENCIA:** Suma.
1. **Objetivo del proyecto de ley.**

El presente proyecto de ley tiene como objetivo “*modernizar y fortalecer la gestión institucional y de personas al interior de la Dirección del Trabajo, así como dotarla de nuevas facultades* *para cumplir exitosamente los compromisos contraídos con el país en el mareo del proceso de implementación de la Reforma Laboral y los cambios derivados del proyecto de "Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo"”.*

1. **Antecedentes.**

A lo largo del tiempo, y a raíz de las diversas reformas laborales que se han efectuado en estos últimos años, se ha debido ir aumentando las facultades de la Dirección del Trabajo, tanto de fiscalización como de acompañamiento y promoción de la libertad sindical en nuestro país, confirmándose el importante rol que cumple este organismo dentro de las relaciones laborales.

Durante los años 2010 a 2012, se desarrollaron consultorías y asesorías especializadas orientadas a mejorar los procesos de fiscalización de la institución de las cuales se concluyó que "para lograr un salto cuántico en la efectividad de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo se requieren cambios radicales en el proceso de fiscalización, que involucren: (1) el cambio de eje desde una fiscalización reactiva a otra proactiva, basada en la gestión de riesgos y en el uso de información masiva; (2) romper el paradigma de que la fiscalización sólo se hace en terreno, posibilitando también otras formas de actuación, con fiscalizadores suficientemente preparados y con apoyo técnico y jurídico; y (3) un sistema de sanciones que promueva el cumplimiento voluntario, penalice la reiteración y diferencie positivamente a quien cumple respecto del que no lo hace."[[9]](#footnote-9)

Por lo anterior, y respondiendo a las necesidades que estaba presentando la Dirección del Trabajo como institución a raíz de las distintas demandas, es que fue incorporada al Programa de Mejora de Gestión Pública y de los Servicios al Ciudadano del Ministerio de Hacienda, con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo, aprobándose su proyecto de "Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo", en ejecución durante los años 2016 a 2020. Dicho proyecto requirió del levantamiento de un diagnóstico, el que puso en evidencia la necesidad de que el proceso de rediseño institucional, se acompañara de **cambios legislativos** referidos al uso de nuevas tecnologías en la interacción con las y los usuarios y el acceso a bases de datos para el adecuado cumplimiento de un modelo de fiscalización estratégica, con un enfoque proactivo, basado en inteligencia de negocios, junto con la promoción y desarrollo de sistemas de apoyo al cumplimiento normativo y un proceso racional de ejercicio de la potestad sancionadora, razón por la cual se presentó el presente proyecto de ley.

Además señalar que en este contexto, el 13 de julio de 2017, el Gobierno y las Asociaciones de Funcionarios de la Dirección del Trabajo suscribieron un protocolo de acuerdo sobre fortalecimiento y modernización de la Dirección del Trabajo con el objeto de abordar los desafíos propios de la implementación de la Reforma Laboral y de aquellos derivados del proyecto de "Modernización de los Procesos de Fiscalización y Gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo".

**3.- Contenido del proyecto de ley.[[10]](#footnote-10)**

El proyecto de ley se divide en siete temas, siendo estos los siguientes:

**1. Modernización Institucional de la Dirección del Trabajo**

**a. Fiscalización en materias seguridad y salud en el trabajo**

i. Se desarrolla desde el punto de vista normativo el principio de coordinación que rige a los órganos de la Administración del Estado, estableciendo expresamente que los servicios fiscalizadores en este ámbito deberán establecer tal coordinación en cuanto a sus planes, acciones y estrategias de fiscalización.

ii. Se establece una nueva atribución para la Dirección del Trabajo, facultándola explícitamente para prescribir medidas preventivas y correctivas a las y los empleadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de sus facultades.

iii. Se regula una nueva obligación para los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo, señalando que cuando éstos detecten infracciones o incumplimientos graves a las normas de seguridad y salud que impliquen un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las y los trabajadores, deberán comunicarlo a la o al empleador, a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud.

**b. Consulta pública facultativa de instrucciones y pronunciamientos jurídicos de carácter general.**

Se desarrolla el mecanismo general de los órganos de la Administración del Estado que faculta a la autoridad de la institución, en este caso, la o el Director del trabajo, para efectuar consultas Públicas a través de los sitios web institucionales, respecto de instrucciones y normas generales que se dicten para la aplicación de leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo y de los pronunciamientos jurídicos de carácter general, con el propósito de recoger opiniones y propuestas de los interesados. Establece que las opiniones serán de carácter público y se enviarán por oficina virtual,. Las propuestas no serán vinculantes.

**c. Modificaciones en materia de sanciones administrativas**

i. Se especifican los siguientes criterios para determinar el monto de la sanción:

• La naturaleza y gravedad de la infracción.

• El perjuicio causado y el número de trabajadoras o trabajadores afectados por la infracción.

• La capacidad económica de la o del infractor.

• La circunstancia de tratarse de una reincidencia en la infracción.

• La existencia de circunstancias atenuantes de responsabilidad.

ii. Se establece que el monto de sanciones se triplicará cuando se trate de infracciones que deriven en un accidente del trabajo grave o fatal.

iii. Se regula la reincidencia indicando que en tal caso se podrá aplicar una multa de hasta tres veces el monto establecido, según corresponda de acuerdo al tamaño de empresa.

iv. Se regula también la concurrencia de infracciones de la misma naturaleza, indicando que se aplicará la sanción correspondiente a la infracción más grave. Si atendida la naturaleza y gravedad de las infracciones, éstas no pueden estimarse como una sola, se acumularán.

v. Se establece que cuando existan circunstancias atenuantes de la responsabilidad, la Dirección del Trabajo podrá rebajar las sanciones, hasta el límite inferior del rango asignado. Asimismo, se considera la posibilidad de autodenuncia, la que será considerada circunstancia atenuante. También constituye una atenuante de responsabilidad, cuando la o el infractor acredite haber cumplido diligentemente sus deberes de dirección y supervisión para el cumplimiento de las obligaciones laborales y la prevención de infracciones de acuerdo a un nuevo procedimiento que se establece.

vi. Se consigna, como norma especial para la micro o pequeña empresa, que tratándose de infracciones que no pongan en riesgo inminente la seguridad o la salud de las y los trabajadores, se otorgará siempre, dejando de ser facultativo para la autoridad, un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para corregir o reparar debidamente la infracción constatada, ampliando de esta manera los supuestos en los cuales no se sanciona de inmediato pues se aplicará incluso en los casos de sanciones que no admiten corrección posterior y que se acredite por la o el infractor la reparación de la infracción cometida.

**d. Modelo de gestión del cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones**

Se incorpora una nueva norma que incentiva a las y los empleadores a adoptar un modelo voluntario de gestión del cumplimiento de obligaciones laborales y de prevención de infracciones que podrá contar con una o un encargado o delegado que deberá tener autonomía respecto de la empresa, no obstante en las micra, pequeñas y medianas empresas, la o el dueño, la o el socio o la o el accionista controlador podrán asumir personalmente tales tareas. Este modelo será regulado por un reglamento que establecerá los requisitos, modalidades y procedimientos para la implementación, acreditación, registro y supervisión de los modelos.

**e. Notificaciones y cómputo de plazos**

Se introducen cambios respecto a las notificaciones que practique la Dirección del Trabajo, incluyendo las citaciones de comparecencia, señalando que éstas se podrán efectuar en forma personal, por carta certificada o a la dirección de correo electrónico que haya designado la o el empleador. De tal manera, se regula expresamente la notificación electrónica asignándole el mismo valor y efectos que la personal o por carta certificada.

En cuanto al cómputo de los plazos para solicitar la sustitución de multas y la reconsideración administrativa, se establece expresamente que estos se regirán conforme al artículo 25 de la ley N°19.880. Esto es: días hábiles de lunes a viernes, entendiéndose inhábiles los sábados, domingos y festivos.

**f. Modificaciones reconsideración administrativa de multas**

En cuanto a facultad para dejar sin efecto la multa ante la verificación de un error en la aplicación de la sanción, se elimina la exigencia relativa a que deba tratarse de un error "de hecho".

Si la o el empleador paga la multa directamente, sin hacer uso de recurso administrativo o judicial, el monto de ésta se rebajará en un veinte por ciento.

**g. Registro de contrataciones y terminaciones de contrato de trabajo**

Se crea un nuevo registro de contrataciones y terminaciones de contrato de trabajo, administrado por la Dirección del Trabajo. Las o los empleadores que celebren uno o más contratos de trabajo estarán obligados a registrar mensualmente las contrataciones y el término de los servicios que se produzca por mutuo acuerdo, renuncia o muerte de la o del trabajador, sin perjuicio de las obligaciones de comunicación de término de contrato establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Este registro se regulará por resolución exenta de la o del Director del Trabajo. Y se realizará a través de un formulario electrónico donde la o el empleador deberá registrar una única dirección de correo electrónico para recibir válidamente las notificaciones de las actuaciones y resoluciones de la Dirección del Trabajo.

Además, a fin de evitar contradicciones en la información almacenada, así como duplicidades en la obligación de registro de las y los empleadores, se establece la celebración de convenios entre la Dirección del Trabajo y entidades públicas y privadas, para tal efecto.

**h. Obligación para organismos públicos y privados de entregar información**

Se incorpora como obligación para los organismos públicos y privados que administren prestaciones de la seguridad social, y de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo empresas que presten el servicio de declaración y pago de cotizaciones previsionales por Internet, Notarios, y la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, de proporcionar a la Dirección del Trabajo la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones fiscalizadoras y realizar el tratamiento de los mencionados datos, cuando sean requeridos por dicho Servicio.

Se establece que la Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de las y los trabajadores y las y los empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628. El traspaso de la información se materializará a través de convenios de colaboración que deberán celebrarse con las entidades que proporcionen la información y los datos personales.

La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Por otra parte, 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.

**i. Trámites y actuación electrónica**

Se dispone de modo general que la Dirección del Trabajo podrá relacionarse directamente con las y los empleadores, las y los trabajadores y las organizaciones sindicales, y éstos, a su vez, con la Dirección, a través de los medios físicos como electrónicos. Los trámites y actuaciones que se realicen mediante tales medios producirán los mismos efectos que los trámites y actuaciones efectuados en las dependencias de la Dirección del Trabajo o en el domicilio de la o del respectivo usuario.

También, la Dirección del Trabajo podrá poner a disposición documentos laborales electrónicos tipo que gozarán de validez para efectos de acreditar el cumplimiento normativo correspondiente. Las formalidades para la elaboración y suscripción de los referidos documentos serán establecidas mediante resolución exenta emitida por la o el Director del Trabajo.

**j. Uso de vehículos fiscales**

En consonancia con la asignación de turnos de trabajo en horario no habitual, nocturno o inhábil, se establece que la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno.

**k. Informe al H. Congreso Nacional de Plan Institucional Anual**

Se establece que la Dirección del Trabajo en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión social, deberá definir un Plan Institucional Anual, con definición de objetivos, indicadores y metas institucionales que deberán ser cumplidas el año calendario siguiente, referido a lo menos a calidad de entregas de los servicios a las y los usuarios y optimización progresiva de la acción fiscalizadora. Dicho plan deberá incluir el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios.

Este Plan Anual, deberá ser enviado al H. Congreso en el mes de marzo de cada año. Asimismo, se deberá dar cuenta del desarrollo del mismo en los meses de marzo y julio de cada año.

**l. Facultad de querellarse**

Se reconoce a la Dirección del Trabajo la facultad de querellarse por delitos que se cometan en relación a trámites o actuaciones desarrollados en dicha institución, como asimismo cuando se cometan delitos en contra de sus funcionarias y funcionarios en el ejercicio de sus deberes.

**2. Del Sistema de Ingreso y Promoción del personal de la Dirección del Trabajo**

**a. Del ingreso a la planta**

El artículo 5 regula el ingreso a los cargos de las plantas de profesionales, de fiscalizadores, de técnicos, de administrativos y de auxiliares de la Dirección del Trabajo, mediante concursos internos en los cuales sólo podrán participar:

i. Las y los funcionarios a contrata que hubieren ingresado al Servicio mediante concurso público y que se encuentren asimilados a la planta respectiva. Siempre que: tengan una antigüedad no inferior a 3 años continuos en la contrata, anteriores a la convocatoria del concurso; se encuentren calificados en lista N° 1, de Distinción, o lista N° 2, Buena, durante, a lo menos los dos años previos al concurso; que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del Estatuto Administrativo; y, que se encuentren designados en un cargo asimilado al mismo grado o superior de la planta al de la vacante convocada.

ii. Las y los funcionarios titulares de planta pertenecientes a un estamento distinto al de la vacante convocada. Siempre que: cumplan los requisitos del cargo; 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, que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en las letras c) y d) del artículo 55 del 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. Por otro lado, el ingreso a la planta de profesionales se efectuará en cualquiera de los tres últimos grados de la planta respectiva, salvo que existan vacantes en grados superiores.

Por último el artículo quinto transitorio, establece que estas normas de ingreso entrarán en vigencia en la fecha que indiquen el o los decretos con fuerza de ley señalados en el artículo primero transitorio.

**b. Del ingreso a la contrata**

El artículo 6 se refiere a la convocatoria de los procesos de selección, para proveer cargos a contrata de la Dirección del Trabajo, para los casos en que se provean mediante concurso público.

Conforme al protocolo de acuerdo, el ingreso a la Dirección del Trabajo se realizará en calidad de contrata, a través de concurso público de ingreso, en el último grado asimilado a la planta respectiva. No obstante, el ingreso en calidad de contrata asimilada al estamento profesional podrá realizarse en cualquier grado de dicha planta.

Sin perjuicio de lo anterior, la o el jefe superior del servicio mantendrá su facultad para contratar en forma directa, con todo, sólo las y los funcionarios que hubieren ingresado a la institución mediante concurso público podrán participar en los concursos internos de ingreso a la planta.

**c. De la promoción**

El artículo 14 establece que a contar del 1 de enero del año siguiente a la fecha de publicación de la presente ley, las promociones del personal de la Dirección del Trabajo se regirán por las normas generales contempladas por el Estatuto Administrativo. De manera que, a partir de la fecha antes indicada, dejarán de aplicarse las actuales normas especiales de promoción contempladas en el artículo 7 de la ley N° 19.994.

**3. Aspectos Remuneracionales**

**a. Creación de Sistema de Turnos**

En el marco del plan de modernización de la Dirección del Trabajo, el artículo 7 de este proyecto de ley, introduce la potestad de la o del Director del Trabajo para disponer, mediante resolución, un sistema de turnos entre el personal, consistente en el desempeño del trabajo en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de su funcionamiento en el Servicio, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos. Para la dictación de esa resolución, se deberá considerar mecanismos de consulta e información de las y los funcionarios y sus asociaciones.

El sistema de turno deberá respetar el máximo de la jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales.

Las y los funcionarios que efectivamente cumplan el turno al cual se encuentren afectos, tendrán derecho a percibir una asignación de turno que se pagará mensualmente, de carácter imponible, tributable, compatible con horas extraordinarias y no constitutiva de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

La asignación de turno será equivalente a la suma del 25% del valor de las horas diurnas trabajadas en un horario distinto al de funcionamiento habitual del Servicio, más el 50% del valor de las horas desempeñadas en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos.

Con el objeto de asegurar una debida implementación del sistema de turnos, ésta será gradual, conforme lo indica el artículo noveno transitorio de esta iniciativa legal, y a contar del tercer año de publicada la ley.

**b. De la asignación de responsabilidad**

El artículo 8 crea una asignación de responsabilidad en beneficio de las y los funcionarios que ejercen los cargos siguientes:

i. Jefatura del tercer nivel jerárquico de la Dirección del Trabajo.

ii. Jefatura de unidad dependientes de oficinas de niveles operativos, ejercidas por funcionarias o funcionarios pertenecientes a las plantas de Profesionales, Fiscalizadores, Técnicos y Administrativos, o que se encuentren asimiladas a ellas, y que cumplan los demás requisitos que señala esta iniciativa legal.

En este caso el número máximo de funcionarias y funcionarios que accederá a esta asignación ascenderá a 117.

Esta asignación se pagará mensualmente, tendrá vigencia anual, será imponible y tributable.

Para efectos de los cargos afectos a esta asignación y la determinación del monto que corresponderá a cada funcionaria o funcionario beneficiario de ella, la o el Director del Trabajo los determinará anualmente, previa visación de la Dirección de Presupuestos, según los criterios objetivos establecidos en un reglamento que se dictará al efecto, considerando, entre otros, los niveles de complejidad de las unidades. En todo caso, el monto de la asignación no podrá exceder de un 22,4% de la suma del sueldo base del grado respectivo, más la asignación de fiscalización del artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N° 18.717.

Esta asignación será incompatible con la asignación de funciones críticas y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

Conforme lo dispone el artículo noveno transitorio, esta asignación comenzará a regir a contar del tercer año de publicada la presente iniciativa legal.

**c. De la creación de la asignación especial de calidad de servicio y derogación de la asignación de estímulo y desempeño do la ley N° 19.994**

Se remplaza la asignación de estímulo y desempeño de la ley N° 19.994, por una asignación especial de calidad de servicio, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 9 al 14 de este proyecto de ley.

De acuerdo al artículo 9, 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.

Serán beneficiarios de esta asignación, el personal de plata y a contrata de la Dirección del Trabajo, que hayan prestado servicios sin solución de continuidad en la institución durante, a lo menos, seis meses del año objeto de la evaluación y que se encuentren en servicio en la Dirección del Trabajo a la fecha del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Las o los Directivos del segundo nivel jerárquico, sólo tendrán derecho al componente base de esta asignación.

La o el Director del Trabajo no tendrá derecho a percibir esta asignación.

El monto mensual que corresponderá a cada funcionaria o funcionario por concepto del componente base de la asignación especial de calidad de servicio, será de un 12% de la suma de las remuneraciones del sueldo base del grado respectivo, más la asignación de fiscalización del artículo 6° del decreto ley N° 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda, que le corresponda, y la asignación señalada en el artículo 4° de la ley N° 18.717.

Por otra parte, el monto del componente de la asignación asociado a la evaluación de calidad de servicio, será variable según el tramo de cumplimiento del programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios. El monto de este componente ascenderá desde 1% y hasta un máximo de 4,5% de las remuneraciones señaladas en el párrafo anterior. En todo caso, si el grado de cumplimiento es inferior al 71%, no se tendrá derecho a este componente.

El artículo 13 regula el procedimiento mediante el cual las o los Ministros del Trabajo y Previsión Social, y de Hacienda aprobarán el programa de mejoramiento de la calidad de los servicios prestados a las y los usuarios. Además, establece los mecanismos para la evaluación del mismo y determinación de su grado de cumplimiento.

La asignación especial de calidad de servicio se pagará en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año y será tributable e imponible para pensiones y salud.

La asignación especial de calidad de servicio comenzará a regir a partir del mes de enero del año siguiente a la publicación de esta iniciativa legal, con la gradualidad indicada en el artículo séptimo transitorio.

Finalmente, el artículo 14 deroga la asignación de estímulo y desempeño a contar del 1 de enero del año siguiente de la publicación de esta iniciativa. Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrán vigente transitoriamente las normas que se indican en el artículo séptimo transitorio, relativas a la fijación de las metas del programa de mejoramiento regulado en el artículo 3 de la ley N° 19.994.

**4. Incompatibilidad del desempeño de los cargos de planta con los cargos a contrata**

La presente iniciativa legal en su artículo 15 propone que a contar del 1 de enero del año siguiente a su publicación, los cargos de planta serán incompatibles con los a contrata. Lo anterior, no regirá respecto de las renovaciones de los contratos que gozaron de dicha compatibilidad al 30 de junio de 2017. Tratándose de cargos de jefaturas no regirá respecto de la renovación de las contratas que gozaron de compatibilidad al 31 de diciembre de 2017. En todo caso, para quienes no cumplan labores de jefatura, su renovación solo podrá continuarse hasta la fecha en que sean encasillados conforme al numeral 3 del artículo segundo transitorio de la presente ley.

**5. Delegación de facultad en la Presidenta o Presidente de la República para fijar las plantas del personal de la Dirección del Trabajo**

El artículo primero transitorio de esta iniciativa faculta a la Presidenta o Presidente de la República para que, en el plazo de un año contado desde la fecha de publicación de esta iniciativa legal, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, fije las plantas de personal de la Dirección del Trabajo.

Para ello, se indican las diversas materias que deberán contener el o los decretos con fuerza de ley. Entre otras materias, el o los decretos con fuerza de ley fijarán el primer y segundo nivel jerárquico que estará afecto a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública. Como asimismo, los cargos de carrera regidos por el artículo 8 del Estatuto Administrativo, cuya provisión se realizará mediante concurso, según las reglas señaladas en dicho artículo. La permanencia en estos últimos cargos será por un período de tres años conforme a lo establecido en el citado artículo 8.

Además, se establecen los números de cargos por planta y grados iniciales y superiores de las mismas, que deberán considerar el o los referidos decretos con fuerza de ley.

Finalmente, se establece las condiciones a las cuales deberán ajustarse el o los decretos con fuerza de ley relativas a que el encasillamiento del personal, no podrá ser considerado como causal de término de servicios, cese de funciones o término de la relación laboral, entre otras garantías según lo consigna el artículo primero transitorio.

**6. Normas de encasillamiento del personal de la Dirección del Trabajo**

Los artículos segundo a cuarto transitorios regulan las normas de encasillamiento en las plantas de personal de la Dirección del Trabajo. Específicamente, el artículo segundo transitorio se refiere al encasillamiento de las y los funcionarios titulares de planta. A su vez, el artículo tercero transitorio regula el encasillamiento de las y los funcionarios a contrata mediante concursos internos. Finalmente, el artículo cuarto transitorio, regula concursos internos de encasillamiento para las contratas que hayan pasado a la planta conforme al artículo tercero transitorio, siempre que hayan ingresados al mismo grado al que se encontraban asimilados a la contrata.

**7. Normas transitorias de multiconcursabilidad**

Se establecen normas transitorias especiales de multiconcursabilidad en la Dirección del Trabajo, para los casos que la o el Director del Trabajo resuelva aplicar este procedimiento, permitiendo en un mismo proceso de promoción proveer cargos indirectos que se generen de un concurso, según lo especifica el artículo sexto transitorio. Además, dicho mecanismo deberá ser evaluado por la Subsecretaría del Trabajo y la Dirección de Presupuestos.

**4.- Financiamiento.**

El mayor gasto fiscal que represente este proyecto de ley durante su primer año presupuestario de vigencia se financiará con cargo a la partida presupuestaria del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**5. Consideraciones finales.**

La presente iniciativa legal viene en responder a la necesidad de modernización de este importante organismo, a raíz de las distintas reformas en materia laboral que se han llevado a cabo durante estos últimos años, no solo fortaleciendo materias de ejecución de funciones como lo es la fiscalización, sino que también respecto de las condiciones de sus trabajadores, fortaleciendo la carrera funcionaria, las condiciones de ingreso a la Institución, fortaleciendo la gestión institucional, a través del tercer nivel directivo de carrera; y reestructurando algunas de sus remuneraciones.

Por las razones antes esgrimidas, se recomienda su aprobación.

**MINUTA SOBRE PROYECTO DE LEY, INICIADO EN MOCIÓN DE LOS HONORABLES SENADORES SEÑORA ALVEAR Y SEÑOR LARRAÍN FERNÁNDEZ, QUE INSTAURA EL DÍA 12 DE MARZO DE CADA AÑO COMO EL DÍA NACIONAL DEL TRABAJADOR PAPELERO.**

* **BOLETÍN:** 8.875-13
* **INICIATIVA:** Moción**.**
* **CÁMARA DE ORIGEN:** Senado.
* **INICIO TRAMITACIÓN:** 09 de abril de 2013.
* **ETAPA:** Primer trámite constitucional. Discusión y votación en Sala.
* **IDEA MATRIZ DEL PROYECTO:** *“.Declarar el día 12 de marzo de cada año como el “Día Nacional del Trabajador Papelero”, en reconocimiento de la industria y de sus trabajadores.”*
* **URGENCIA:** Suma.
1. **Objetivo del proyecto de ley.**

El presente proyecto de ley tiene como objetivo “*Declarar el día 12 de marzo de cada año como el “Día Nacional del Trabajador Papelero”, en reconocimiento de la industria y de sus trabajadores”.*

1. **Antecedentes.**

1.- La industria papelera nació en el siglo XIX, sin embargo, en el año 1920, específicamente el día **12 de marzo**, se creó la Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones, en la entonces villa de Puente Alto, por Luis Matte Larrain y su hermano Arturo; ambos hijos de Domingo Matte Pérez, quien a su vez fue hijo de Domingo Matte Mesías, patriarca de la descendencia Matte.

2.- Esta industria forma parte importante de nuestra historia y constituye un importante precedente para los derechos laborales que actualmente nos resultan fundamentales. Ejemplos de lo anterior, es lo siguiente:

3.- **Buen trato a los trabajadores:** La Papelera como proyecto empresarial, significó no solo una industria para ellos, sino un proyecto a gran escala en que trabajadores e “industriales” se relacionaron de manera directa al interior de esta industria; espacio industrial en que la sociabilidad laboral y el buen trato, se instituyeron como política empresarial en la formación de los obreros como tales.

3.- **Promoción de la educación en los trabajadores:** Un elemento primordial para los hermanos Matte Larraín era la educación de los trabajadores. Luis Matte se dedicó los primeros años a instruir a los obreros de la fábrica, mientras que Arturo Matte, cumplió una importante labor en la “Sociedad de Instrucción Primaria” a lo largo de toda su vida, haciendo clases nocturnas a obreros, ya que consideraba primordial la educación como una forma de superación y concientización de estos, tanto en relación al trabajo, como para su propia estimación como individuos.

4.- **Sindicalismo gremialista:** Cabe señalar además que en esta industria se creó uno de los primeros sindicatos en nuestro país. Así, con fecha 25 de septiembre de 1927 se creó el Sindicato Industrial de Papeleros, compuesto por 60 trabajadores. Este sindicato se caracterizó por su labor “negociadora” hasta la década del `60, con trabajadores que no construyeron una cultura política en su proceso histórico sindical, lo cual determinó que no se enfrentaran a sus dueños en términos de “poder desde abajo”, sino que actuaran de manera funcional a la política laboral que sus dueños tenían, la que a su vez, les había otorgado beneficios que los hacía sentirse parte de una industria que los protegía.

5.- **El derecho al ascenso en el trabajo:** El ascenso formaba parte del proceso de escalada que todo trabajador esperaba obtener, como premio a la experiencia y experticia que iba adquiriendo en una determinada labor.

6.- Lo anterior, llevó a que se constituyera una verdadera **identidad papelera,** que en la década de los 70 los llevó a distanciarse de las propuestas de la Unidad Popular orientadas a estatizar la industria, pero no por alinearse con la derecha política, sino con esta industria que supo reivindicarlos como obreros y tratarlos como personas, otorgándoles en el transcurso de los años una serie de beneficios, así como condiciones recreativas y culturales, que los hizo sentirse “papeleros”.

**3. Conclusiones.**

Como se señaló precedentemente, la historia de esta industria ha sido fundamental para el desarrollo productivo y humano del país, constituyendo además un importante precedente en materia de derechos laborales. Por lo anterior, resulta de toda justicia conmemorar a estos trabajadores y su historia, el día en que se creó la primera papelera en nuestro país, siendo este el día 12 de marzo, de manera tal, que se sugiere la aprobación de este proyecto de ley.

**Fuente: “***Los trabajadores del papel y su rechazo a la estatización de la Industria Papelera durante la Unidad Popular: Testimonios sobre la identidad, el sindicalismo y la sociabilidad obrera. Puente Alto (1920-1973)”;* Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Disponible en:

http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/73/tlhis06.pdf?sequence=1

**MODIFICACIONES APROBADAS POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS AL PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA EL APORTE FISCAL INDIRECTO, EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL**

**BOLETÍN N° 11257-04**

* **Legislatura:**  365
* **Fecha de ingreso:** Miércoles 07 de Junio de 2017
* **Estado:** Tercer trámite constitucional
* **Iniciativa:** Mensaje
* **Cámara de origen:** Senado
* **Urgencia:** Suma
1. **Modificaciones aprobadas por la Cámara de Diputados, en Segundo Trámite Constitucional al Proyecto que elimina el AFI.**

El presente proyecto de ley fue aprobado en particular y en general por la Comisión de Educación y Cultura, y por la Comisión de Hacienda del Senado, por mayoría de votos y sin indicaciones.

En su **segundo trámite constitucional,** el proyecto fue estudiado por las comisiones de Educación y de Hacienda de la Cámara de Diputados, donde tampoco fueron introducidas modificaciones, principalmente porque se trata de una materia de iniciativa exclusiva del Ejecutivo. Sin embargo, **con fecha 09 de enero de 2018, la Presidenta de la República presentó indicaciones al proyecto original**, las cuales son abordadas a continuación:

El proyecto de ley cuenta de tres artículos. El **primer artículo** busca eliminar el Aporte Fiscal Indirecto, derogando el artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, que fija normas sobre financiamiento de las universidades. Este artículo no sufrió modificaciones.

El **segundo artículo,** en su redacción original, establecía una situación transitoria que permita hacer pago del Aporte Fiscal Indirecto en el año 2017 a aquellas instituciones de Educación Superior que durante el año 2016 hayan tenido estudiantes matriculados que pertenezcan a los primeros 27.500 puntajes en la Prueba de Selección Universitaria. Para estos efectos se contemplaba la suma de $2.000.000 miles de pesos.

El **tercer y último artículo** señalaba, en su redacción original, que el mayor gasto fiscal que contempla el proyecto de ley, es decir, la suma contemplada en su artículo segundo, será financiado con cargo a la partida del Tesoro Público del Presupuesto vigente para el año 2017.

**Con fecha 09 de enero de 2018 el Ejecutivo presentó indicaciones al proyecto de ley original**, mediante oficio n° 357-365,modificando sus artículos segundo y tercero con el objeto de establecer una regulación transitoria no sólo para el año 2017, como originalmente contemplaba el proyecto, sino que **también para el año 2018**. Así, se contemplan recursos para el año 2017 en la suma de $2.000.000 miles de pesos y para el año 2018 la suma de $1.000.000 miles de pesos, con cargo a a la partida del Tesoro Público del Presupuesto vigente para el año 2018. Estas modificaciones fueron aprobadas por la Cámara de Diputados, por lo cual el proyecto ahora vuelve para su Tercer Trámite Constitucional en el Senado.

De esta forma, el proyecto de ley con las modificaciones aprobadas, quedaría de la siguiente manera:

***“Artículo 2.-*** *Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las instituciones de educación superior que ~~el año 2016~~ los* ***años 2016 y 2017*** *hayan tenido matriculados en el primer año de estudios, estudiantes que se encuentren entre los primeros 27.500 puntajes, ordenado de menor a mayor de acuerdo con los puntajes obtenidos en la Prueba de Selección Universitaria, partes Lenguaje y Comunicación, y Matemática, accederán a partir de la entrada en vigencia del artículo anterior, para ~~el año 2017~~ los* ***años 2017 y 2018, según corresponda,*** *el aporte a que se refiere el inciso siguiente.*

*Para el año 2017 considérase la suma de $2.000.000 miles de pesos,* ***y para el año 2018 la suma de $1.000.000 miles de pesos,*** *por concepto de aporte del artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación. La distribución de este aporte se efectuará considerando los montos y condiciones consignados en el artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación que en virtud de esta ley se deroga.*

***Artículo 3.-*** *El mayor gasto fiscal que irrogue la aplicación del artículo 2 de esta ley se financiará con cargo a la asignación 104 "Provisión para Financiamiento Comprometido" del Programa 03 Operaciones Complementarias de la Partida Tesoro Público, del Presupuesto vigente para el año ~~2017~~* ***2018****.".”*

1. Sentencia Rol 1024/2008, Tribunal Constitucional, considerando 24. Disponible en: <http://www.tribunalconstitucional.cl/wp/ver.php?id=964>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Íbidem. [↑](#footnote-ref-2)
3. Íbidem. [↑](#footnote-ref-3)
4. Informe de la Dirección de Meteorología, Boletín de Pronóstico Estacional N°129

19 de Enero de 2017. Disponible en: <http://archivos.meteochile.gob.cl/portaldmc/meteochile/prediccionestacional/DocumentosPDF/BoletinesPDF/TendenciasClimaticas/BoletinTendenciasClimaticas_Ene-Feb-Mar-2018.pdf>. [↑](#footnote-ref-4)
5. Fuente: <http://www.latercera.com/noticia/confirman-predominio-la-nina-incrementara-riesgo-incendios/>. [↑](#footnote-ref-5)
6. Historia de la ley 20.348, Biblioteca del Congreso Nacional. [↑](#footnote-ref-6)
7. www.evaluaciondelaley.cl [↑](#footnote-ref-7)
8. Evaluación de la ley 20.348 del Departamento de Evaluación de la Ley de la Cámara de Diputados. [↑](#footnote-ref-8)
9. Informe Ejecutivo "Asesoría Especializada al Proceso de Fiscalización en la Dirección del Trabajo" [↑](#footnote-ref-9)
10. Mensaje, Boletín N°11.430-13. [↑](#footnote-ref-10)