

De: Dirección de Políticas Públicas, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Asunto: Proyecto de Ley sobre Modernización Laboral para la conciliación, familia e inclusión
Para: Dirección de Socios y Desarrollo Regional
Fecha: 27 de mayo de 2019

I. ANTECEDENTES

- El proyecto de ley sobre Modernización Laboral para la conciliación, familia e inclusión ingresó a tramitación legislativa el día 14 de mayo de 2019, bajo el boletín N° 12.618-13. Actualmente se encuentra radicado en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, en primer trámite constitucional.
- Modifica cinco normativas: (i) Código del Trabajo; (ii) Ley 19.518, que fija un Nuevo estatuto de capacitación y empleo; (iii) Estatuto Administrativo; (iv) Ley 20.338, que Crea el Subsidio al empleo; y (v) Ley sobre Impuesto a la Renta.
- El Mensaje del Ejecutivo se basa en los siguientes tres pilares: (i) adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida; (ii) inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona; y (iii) protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación.
- Esta iniciativa forma parte de la Agenda de Modernización Laboral, junto a los proyectos de ley de Trabajo a distancia; el que Crea normas especiales para jóvenes que se encuentren estudiando; Crea el beneficio social de educación en el nivel de sala cuna, financiado por un fondo solidario; y la Ley que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social.

II. PRINCIPALES MODIFICACIONES

2.1. ADAPTABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE TRABAJO Y FAMILIA, PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

2.1.1. Duración y Distribución de la Jornada Ordinaria (artículos 22 y 28)

2.1.1.1. Jornada Semanal

- La jornada semanal de 45 horas podrá ser distribuida en 4 días.

2.1.1.2. Jornada Mensual

- Establece como alternativa a la jornada semanal de 45 horas, la posibilidad de que las partes acuerden una jornada mensual de 180 horas. En este caso, el cómputo de las horas se efectuará con respecto a cada mes calendario.
- Cuando las partes acuerden una jornada mensual, no se podrá prestar servicios por más de 6 días continuos de trabajo.

2.1.1.3. Reglas Comunes

- Se elimina el tope diario de 10 horas que actualmente establece el artículo 28 del Código del Trabajo. En su lugar, el artículo 22 del proyecto de ley establece que el trabajador no podrá permanecer en el lugar de trabajo más de 12 horas continuas, considerando la jornada ordinaria, extraordinaria y los descansos.
- En caso que la jornada diaria sea superior a 10 horas, el trabajador tendrá derecho a un tiempo no inferior a una hora para colación, imputable a la jornada.

2.1.2. Sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso

- Incorpora un nuevo artículo 29 bis, que indica que las partes podrán acordar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso, atendidas las especiales características de la prestación de los servicios, sin intervención de la Dirección del Trabajo. En caso de aplicarse a trabajadores sindicalizados, el acuerdo debe ser suscrito con la organización sindical a la que se encuentren afiliados. En tanto, si se aplica a trabajadores no sindicalizados, el acuerdo será individual y requiere el consentimiento de, al menos, el 75% de los trabajadores no sindicalizados¹.
- El acuerdo deberá constar por escrito e indicar: (i) el sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, (ii) el lugar donde se prestarán los servicios y (iii) su vigencia. Además, deberá ser registrado ante la Inspección del Trabajo en el plazo de 5 días, siguientes a su suscripción. La vigencia del acuerdo será de hasta 3 años, renovables.
- Un Reglamento determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso. Con todo, estos sistemas deberán ajustarse a las siguientes condiciones mínimas:
 - a) La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 45 horas promedio en cómputo semanal por cada ciclo de trabajo y del máximo diario de 12 horas.

¹ Caso en el cual, se podrá hacer extensivo dicho sistema a los demás trabajadores no sindicalizados.

- b) En caso de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 7 días, debiendo otorgar un descanso anual adicional de 6 días².
- c) Tratándose de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 14 días para faenas permanentes. En caso de jornada diurna, por cada 2 días de trabajo corresponderá, como mínimo, 1 día de descanso; en tanto, para el trabajo nocturno, por cada día de trabajo corresponderá, a lo menos, 1 día de descanso³.
- d) Por cada día festivo trabajado se deberá otorgar 1 día de descanso compensatorio.

2.1.3. Horas extraordinarias (artículo 31)

- Permite pactar horas extraordinarias hasta por un máximo de 12 horas, si la jornada ordinaria se distribuye en forma semanal. En tanto, si se distribuye en forma mensual, se podrá pactar hasta un máximo de 48 horas.

2.1.4. Compensación de horas extraordinarias con días adicionales de vacaciones

- Se incorpora en el artículo 31 la posibilidad de que las partes acuerden, por escrito, que la compensación de horas extraordinarias trabajadas sea por días adicionales de feriado en una relación de 1 hora extraordinaria por 1,5 horas de vacaciones.
- Con todo, el límite es 5 días hábiles de feriado anual adicional. Estos días deberán ser ejercidos dentro de los 6 meses siguientes a aquel en que se originaron las horas extraordinarias, de lo contrario, el empleador deberá pagarlos.

2.1.5. Posibilidad de adelantar horario de salida (artículo 34)

- Permite a las partes acordar la rebaja del horario de colación, en el tiempo que exceda del mínimo y hasta en 1 hora al día, para así adelantar el horario de salida del trabajo.
- No podrá ejercerse en caso de trabajadores que presten servicios bajo turnos y/o sistemas excepcionales de jornada.

² Las partes podrán convenir una forma especial de distribución de tales días de descanso adicional o de remuneración.

³ En casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo y a través de resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso que superen los límites señalados en las letras b) y c).

2.1.6. Bloques de horarios de ingreso y salida (artículo 10 numeral 5)

- Establece que las partes podrán convenir bloques de horarios de ingreso y salida, de forma que la hora de ingreso del trabajador determine su hora de salida, a definición del trabajador, en atención a sus necesidades personales y/o familiares.

2.1.7. Régimen especial de trabajo para época de vacaciones

- A través de un nuevo artículo 22 bis, posibilita que en época de vacaciones familiares, distintas al feriado legal, las partes acuerden alguna de las siguientes modalidades: (i) reducir en todo o parte la jornada o (ii) trabajar a distancia.

2.1.8. Compensación de permisos especiales

- Se agrega en el artículo 32 que las horas de compensación de un permiso, podrán ser trabajadas dentro de los 60 días anteriores o posteriores al permiso otorgado, a elección del trabajador.

2.1.9. Descanso dominical (artículo 38)

- Permite a las partes acordar, por escrito, la distribución de la jornada de trabajo, garantizando, a lo menos, 12 domingos de descanso en 6 meses.
- No aplica a trabajadores contratados por un plazo de 30 días o menos; aquellos con jornada ordinaria no superior a 20 horas semanales; a los que se contraten exclusivamente para trabajar sábado, domingo o festivos; y aquellos trabajadores que se rijan por el contrato de formalización.

2.1.10. Pactos de jornadas semestrales y anuales

- Se incorpora un artículo 376 bis, que permite pactar jornadas de trabajo de forma colectiva, distribuidas semestral o anualmente, las cuales no podrán exceder de las 1.103 horas semestrales y de las 2.205 horas anuales, respectivamente. Este acuerdo podrá considerar el trabajo en jornada extraordinaria hasta por 294 horas semestrales y 588 horas anuales.
- En caso de faenas ubicadas en centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo no podrá exceder de 7. En tanto, en caso de faenas ubicadas fuera de centros urbanos, el número máximo de días continuos de trabajo será de 20 días para faenas transitorias y 12 para faenas permanentes⁴.

⁴ Si la distribución de la jornada ordinaria de trabajo implicare que el trabajador, al momento de la terminación del contrato, hubiere prestado servicios por un promedio superior a 45 horas semanales desde el inicio de la jornada anual o semestral, el empleador deberá pagar en el respectivo finiquito, las horas trabajadas en exceso de dicho promedio.

2.1.11. Semana Corrida (Artículo 45)

- En relación a la forma de cálculo de la remuneración por semana corrida a que tienen derecho los trabajadores remunerados por sueldo mensual y remuneración variable, se precisa que la remuneración variable que se considerará para estos efectos será la devengada diariamente, incluyendo dentro de los ejemplos que se indican a los tratos de carácter diario.
- Lo anterior, no se aplicará a los trabajadores que suscriban un contrato de formalización.

2.1.12. Pactos sobre tiempos preparatorios para trabajar

- Se incorpora un artículo 376 ter, que señala que los tiempos destinados a cambio de vestuario, aseo personal, traslado dentro del lugar de trabajo, entrega de turnos, aclimatación u otros que sean necesarios para el desarrollo de la labor convenida, tanto por razones de salud o seguridad, del proceso productivo, de imagen corporativa o por exigencia del empleador, no serán imputables a la jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo.
- Estos tiempos tendrán una duración máxima de 1 hora diaria.

2.1.13. Suspensión del Contrato de Trabajo

- Se agrega un nuevo artículo 158 bis, que permite a las partes pactar la suspensión del contrato de trabajo, por escrito, en cualquier momento de la relación laboral. Para estos efectos, se entenderá por suspensión del contrato de trabajo el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración por parte del empleador.
- Esta suspensión no afectará la antigüedad del trabajador, ni los derechos que emanen de ésta. Se establece además que durante el periodo de suspensión el trabajador tendrá derecho a prestar servicios a otros empleadores.

2.1.14 Pactos sobre condiciones especiales de trabajo

- Se modifica el artículo 374, permitiendo que en aquellas empresas en que exista un porcentaje de afiliación sindical igual o superior al último promedio de sindicalización nacional, según tamaño de empresa, informado por la Dirección del Trabajo, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Con todo, las empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, podrán siempre acordar dichos pactos.

- Estos pactos deberán ser aprobados en asamblea por la mayoría absoluta de los afiliados asistentes a la misma, la cual se deberá realizar ante ministro de fe. Para su aplicación a los trabajadores sin afiliación sindical, se requerirá su consentimiento expreso, manifestado por escrito. Ahora bien, en caso de que no existan sindicatos, se requerirá el acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores a quienes haya de aplicárseles, requiriendo, de todas formas, su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

2.2. PROTECCIÓN DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

2.2.1. Plataformas Digitales de Intermediación

- Incorpora un nuevo artículo 8 bis que establece que no dan origen al contrato de trabajo los servicios prestados por personas naturales a través de estas plataformas, sin obligación de exclusividad y con libertad para determinar la oportunidad y tiempo que destinarán a la prestación de servicios. Lo anterior, en la medida que no se configuren los elementos propios de la subordinación y dependencia del artículo 7, tales como obligación de asistencia, existencia de una jornada de trabajo, obligación de seguir instrucciones del empleador, supervigilancia directa, así como obligación de mantenerse a disposición.
- Sin perjuicio de lo anterior, se otorga protección social a las personas que prestan servicios a través de estas plataformas. Por otra parte, se decreta que las empresas deberán imponer como condición para participar en la plataforma, que las personas naturales que prestan servicios extiendan la documentación tributaria que corresponde, tales como boletas de honorarios, salvo que el SII establezca otra forma de documentar la operación.
- Asimismo, se incorpora en el numeral segundo del artículo 74, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, la obligación de retención a la que quedarán sometidas las plataformas digitales de intermediación, constituidas, domiciliadas o residentes en Chile.
- Finalmente, las partes deberán establecer, a lo menos, las siguientes condiciones: (i) directrices necesarias para la ejecución del servicio; (ii) términos y condiciones que determinen el precio e incentivos por la prestación de servicios; (iii) distribución de gastos y reembolsos que asumirá la empresa; (iv) modalidades de intercambio de información; (v) la calidad del servicio esperada y las circunstancias que pueden producir el término de la relación comercial; y (vi) el detalle de las medidas y equipos de seguridad que deben ser utilizados para evitar daños personales y/o a terceros.

- Estas condiciones no constituirán por sí solas presunciones de dependencia y subordinación; y deberán publicarse en el sitio web de la empresa. Con todo, las empresas no podrán exigir exclusividad al prestador de servicios.

2.2.2. Nuevo Contrato de Formalización (artículo 152 quinquies y siguientes)

- Se incorpora un contrato especial, el cual se regula en un nuevo Capítulo IX, en el Título II, del Libro I del Código del Trabajo, denominado del Contrato de Formalización.
- Conforme a esta nueva modalidad contractual, las partes podrán acordar, que el trabajador se obliga a prestar servicios, según su propia disponibilidad y sin obligación de exclusividad, en eventos extraordinarios, no permanentes u ocasionales del empleador, y éste a convocarlo y remunerarlo.
- La prestación de estos servicios está sujeta a los límites generales de jornada diaria. Con todo, las partes podrán pactar que el trabajador sea convocado hasta 11 días en el mes. Adicionalmente, se prohíbe sujetar al trabajador a obligaciones de exclusividad.
- El empleador deberá avisar por escrito al trabajador, electrónicamente o por otro medio, el o los días y horas en que requiera sus servicios, con al menos 24 horas de anticipación. El trabajador podrá aceptar o rechazar. Con todo, las partes podrán acordar, por escrito, otro plazo y modalidad de aviso.
- La base de cálculo para el pago de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, calculado proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas, incrementadas en un 20%.
- Adicionalmente, se dispone que durante el feriado legal, la remuneración íntegra será el promedio de lo percibido en los últimos tres meses efectivamente trabajados. Misma regla se aplicará a la última remuneración mensual, para efectos del pago de las indemnizaciones.
- Aplica en forma supletoria los derechos individuales y colectivos que consagra el Código del Trabajo, en lo que no sea incompatible.
- A los trabajadores que suscriban este tipo de contratos no se les aplicará la denominada “semana corrida”.

2.2.3. Permiso especial para nivelación de estudios

- Se incorpora un artículo 66 quáter que establece que los trabajadores mayores de edad, que no hayan completado su enseñanza básica o media y que cuenten con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a un permiso para ausentarse del

trabajo por un máximo de dos horas a la semana, con el objeto de asistir a cursos de nivelación de estudios.

- Para estos efectos, el trabajador deberá acreditar, en forma anual, al empleador, que se encuentra matriculado o cursando estudios, en una institución acreditada por el Ministerio de Educación.
- Fortalece el rol del SENCE, incorporando la intermediación laboral a las acciones que puede realizar. Esta acción comprende la realización de acciones de acompañamiento y seguimiento de los trabajadores que se insertan en un nuevo trabajo. Para estos efectos, se modifica el artículo 2 de la Ley 19.518, que Fija un nuevo estatuto de capacitación y empleo.

2.3. UN MUNDO DEL TRABAJO MÁS INCLUSIVO Y QUE FOMENTE EL RESPETO Y DIGNIDAD DE LA PERSONA

2.3.1. Personas con discapacidad

- Se incorpora en el artículo 157 bis, multas de 01 a 60 UTM por las infracciones a las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad, según se trate de micro, pequeñas, medianas o grandes empresas. Las multas serán aplicadas por cada mes en que el empleador debió cumplir su obligación.
- En relación al cumplimiento alternativo, regulado en el artículo 157 ter, se amplía la posibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición de trabajadores con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad. Asimismo, se extiende a asignatarias de una pensión de invalidez.
- Adicionalmente, se regula una nueva alternativa que consiste en efectuar donaciones a aquellas instituciones de educación, reconocidas por el Estado, para el otorgamiento de becas de estudios o capacitaciones, orientadas en beneficio exclusivo y directo de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez. Estas donaciones deberán sujetarse a las siguientes reglas:
 - (i) Tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta;
 - (ii) Están liberadas del trámite de insinuación y se eximen del impuesto a las herencias y donaciones;
 - (iii) Los destinatarios deberán informar al SII el monto de las donaciones, el domicilio, el rol único tributario y la identidad de donante y donatario;
 - (iv) Los donatarios deberán dar cuenta de haber recibido la donación mediante un certificado que extenderá al donante;
 - (v) Los donatarios deberán elaborar un informe de ingresos provenientes de las donaciones y del uso de dichos recursos, en forma anual. Este informe debe ser remitido al SII, dentro de los primeros tres meses de cada año;

(vi) Las instituciones educativas tendrán un plazo de dos años para la ejecución de las becas y/o capacitaciones, contado desde el termino del año calendario. Si no se ejecutan dentro de plazo, la institución deberá donar el dinero recibido a alguno de los proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones, en un plazo máximo de 30 días hábiles, bajo sanción de multa⁵, a beneficio fiscal, equivalente al monto de la donación recibida.

- En caso de ejecutar este tipo de donaciones, la empresa deberá remitir copia de la comunicación electrónica a la Superintendencia de Educación Superior, quien tendrá facultades de fiscalización.

2.3.2. Reinserción laboral de personas privadas de libertad

- Se incorpora un nuevo artículo 8 bis a la Ley 20.338, que Crea el subsidio al empleo, a fin de extender el acceso a este subsidio, a los trabajadores que hayan cumplido condena o se encuentren cumpliéndola con beneficio de libertad condicional u otra pena sustitutiva. Podrán acceder al subsidio hasta por 3 años, contados desde que ha concluido el periodo de su condena o desde que ha obtenido la libertad condicional. La duración máxima del subsidio también es de 3 años.
- Con todo, no podrán acceder al beneficio las personas que hayan sido condenadas a presidio perpetuo, sea simple o calificado. Tampoco los condenados por delitos de lesa humanidad, conductas terroristas, y por algunos de los delitos relacionados al tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, entre otros.

2.3.3. Adulto mayor

- Se incorpora en el artículo 179 que las instituciones no podrán discriminar arbitrariamente en el acceso a las acciones de capacitación que desarrollen, especialmente, por la edad de los trabajadores.

2.3.4. Niños, niñas y adolescentes (artículo 13 y siguientes)

- Armoniza los conceptos presentes en nuestra normativa nacional a los utilizados por la OIT. Por ejemplo, mayor de edad; adolescente con edad para trabajar; niño o niña; trabajo peligroso; y trabajo adolescente protegido. Un Reglamento determinará las actividades consideradas como trabajo peligroso.

⁵ La multa será aplicada por la Superintendencia de Educación Superior. Esta multa será equivalente al monto de la donación recibida, reajustada conforme al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a la recepción de la donación y el mes anterior al pago de la multa, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, la cual será aplicada por la Superintendencia de Educación Superior.

- Establece que la contratación de un adolescente con edad para trabajar se debe ajustar a cuatro reglas: (i) que los servicios sean de aquellos calificados como trabajo adolescente protegido; (ii) contar con autorización del padre o madre⁶; (iii) acreditar el haber concluido la educación media o el encontrarse cursando educación básica o media, en este último caso se deberá certificar la calidad de alumno regular. El contrato de trabajo deberá ser registrado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo; y (iv) jornada laboral.
- Se mantiene la jornada semanal de 30 horas, no obstante, se reduce la jornada diaria, que será distribuida en un máximo de 6 horas diarias en el año escolar y hasta 8 horas en periodo de vacaciones.
- Para estos efectos, se fijan multas de 01 a 60 UTM, en caso de incumplimiento de los requisitos mencionados; de 10 a 300 UTM, para el empleador que contrate a niños o niñas; y de 5 a 100 UTM, en caso de contratar adolescentes para realizar actividades consideradas peligrosas. En todos los casos, se distingue según si se trata de micro, pequeña, mediana o grandes empresas.

2.3.5. Acoso sexual y laboral

- Se incorpora en el artículo 154 el acoso “laboral”. Además, en el mismo artículo se regula que las políticas de buenas prácticas laborales de la empresa, relativas por ejemplo al tratamiento de la información reservada, políticas de género, de inclusión laboral, capacitación, entre otras, deberán estar publicadas en la página web de la empresa y ser informadas a la Dirección del Trabajo.
- Adicionalmente, se modifican los artículos 211-A a 211-E. Al respecto, se extiende la titularidad de la acción de reclamo, como sujeto activo, a los alumnos en práctica.
- Se propone un procedimiento único para acoso sexual y laboral; permitiéndose que la investigación interna de la empresa la realice un tercero externo, inscrito y certificado ante la Dirección del Trabajo, a decisión y costo del empleador. Los terceros deberán guardar reserva de los hechos que conozcan y evacuar un informe que deberán entregar al empleador, con copia a la Inspección del Trabajo.
- Por otra parte, se establece que recibida las conclusiones, la Inspección del Trabajo deberá formular sus observaciones en un plazo de 30 días hábiles. Si no hay pronunciamiento, el empleador estará autorizado a adoptar las medidas sugeridas en su informe.

⁶ A falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al adolescente con edad para trabajar, o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

- Asimismo, se decreta que la terminación del contrato de trabajo de alguno de los involucrados no afectará el curso del procedimiento, debiendo continuar la investigación hasta su conclusión.
- Por último, si del informe de investigación resultaren hechos que pudieran ser constitutivos de delito, el empleador o la Dirección del Trabajo tendrán la obligación de denunciar el hecho.

III. VIGENCIA

- La ley entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.
- Normas especiales:
 - Plataformas digitales de intermediación, deberán ajustar sus términos contractuales dentro del plazo de 90 días contados desde su publicación en el Diario Oficial, a fin de que el prestador extienda la documentación tributaria que corresponda.
 - Niños, niñas y adolescentes, las modificaciones entrarán en vigencia el primer día del mes subsiguiente al de la publicación del Reglamento, el cual deberá dictarse en el plazo de 120 días desde la publicación de la Ley.
 - Los sistemas excepcionales de jornada entrarán en vigencia en el plazo de 90 días de su publicación en el Diario Oficial. Los sistemas excepcionales autorizados por la DT, antes del plazo descrito, serán aplicables por todo el período autorizado, salvo acuerdo de las partes.
 - El Reglamento de los sistemas excepcionales de jornada deberá ser dictado dentro de 90 días, desde la publicación de la Ley.
 - Los acuerdos sobre jornadas extraordinaria celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley, regirán hasta la fecha acordada por las partes.
 - Si a la entrada en vigencia de la ley, existen acuerdos individuales o colectivos sobre recargos por jornada extraordinaria superiores a los regulados por la ley, subsistirán por el plazo pactado.
 - Los procesos o investigaciones sobre acoso laboral o sexual iniciados antes de la vigencia de la ley se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la denuncia.
 - Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, celebrados con anterioridad a la vigencia de la ley, se mantendrán aplicables hasta la fecha acordada por las partes.
 - La DT deberá publicar, dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigencia de la ley, el promedio de sindicalización nacional. Posteriormente, deberá publicar la información en el mes de enero de cada año.
 - En el plazo de 90 días, desde la entrada en vigencia de la ley, se modificará el DS 54, de 1969, que Aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con el objeto de incorporar la obligación

de que, al menos, uno de los representantes del Comité Bipartito de Capacitación, sea de genero femenino, por cada una de las partes.