

**JEFE/A DIVISIÓN JURÍDICA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe/a de División Jurídica le corresponde colaborar con el Director/a del Trabajo en la interpretación de las normas jurídicas que inciden en el ámbito laboral, elaborando informes; respuestas; resoluciones; ordinarios u otros, que contengan la doctrina establecida por el Servicio, en el ámbito del derecho individual y colectivo del trabajo, estatutos especiales, salud y seguridad en el trabajo, lo anterior con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Jurídica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Asesorar al Director/a del Trabajo en la elaboración de pronunciamientos jurídicos que fijan el sentido y alcance de la legislación laboral, a través de proyectos de dictámenes u otros informes.
- Orientar y asesorar jurídicamente a los departamentos y direcciones regionales del Servicio, a través de un adecuado funcionamiento de la línea jurídica en el despliegue territorial.
- Ejercer la gestión y dirección funcional sobre las Coordinaciones Jurídicas Regionales y ser intermediario de la consistencia, coherencia y homogenización del trabajo de asesoría jurídica en todas las oficinas del país.
- Disponer, gestionar y coordinar la realización de estudios jurídicos necesarios para la adecuada sustentación de la doctrina institucional en materia laboral.
- Responder consultas legales en aquellas materias que se refieran a jurisprudencia institucional u otras de su competencia.
- Dirigir, definir y controlar la defensa judicial del Servicio tanto a nivel central como en cada una de las oficinas.
- Desarrollar los criterios, ejercer el control funcional y técnico sobre las investigaciones sobre vulneración de derechos fundamentales.
- Desarrollar los criterios, ejercer el control funcional y técnico sobre las peticiones que llegan a la institución por vía de la ley 20.285 sobre acceso a la información pública.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	37
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	221
Presupuesto que administra	\$26.500.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-09-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Torres

* El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponible en la página de postulación para su aprobación.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer y modernizar la División Jurídica, a fin de dar respuesta a los usuarios de manera clara, eficiente y oportuna, en materias de desarrollo doctrinario, caracterizándose por la calidad jurídica de sus pronunciamientos.</p>	<p>1.1 Desarrollar líneas de trabajo al interior del equipo, sobre aspectos de la legislación laboral, a objeto de tener equipos coordinados y de altos niveles de desempeño, que garanticen que la doctrina Institucional esté debidamente fundada.</p>
<p>2. Incorporar a la división jurídica en el proceso de modernización institucional, fundamentalmente en lo concerniente a dictámenes, investigación en derechos fundamentales y defensa judicial.</p>	<p>2.1 Promover el uso de herramientas tecnológicas que permitan la trazabilidad de la información y faciliten la relación con el usuario.</p> <p>2.2 Gestionar activamente los procesos vinculados con la elaboración de los productos propios de la División, proponiendo modificaciones o mejoras de ser necesario.</p> <p>2.3 Propiciar la coordinación departamental con la línea jurídica dependiente de las direcciones regionales, esto es, coordinadores y abogados/as.</p>
<p>3. Contribuir al intercambio del conocimiento, socializando prácticas que permitan ser consultadas de manera fácil y permanente, aportando al cumplimiento de las funciones del área jurídica.</p>	<p>3.1 Participar colaborativamente en la instalación de un modelo de gestión del conocimiento institucional en los ámbitos de producción de jurisprudencia, en coordinación con los demás departamentos de la Institución.</p>
<p>4. Mejorar el procedimiento de denuncia e investigación de vulneración de derechos fundamentales, definiendo criterios y mecanismos para su admisión, tramitación y resolución oportuna.</p>	<p>4.1 Promover todas las instancias para que las unidades de derechos fundamentales se constituyan adecuadamente, así como las unidades especializadas existentes se consoliden y trabajen bajo criterios validados, eficientes y estandarizados.</p> <p>4.2 Adecuar el procedimiento de investigación de vulneración de derechos fundamentales al nuevo modelo de modernización de la Institución.</p>
<p>5. Propiciar un sistema de defensa judicial de la Institución que garantice calidad en la defensa, respuesta, oportunidad y capacidad disuasiva de la Institución.</p>	<p>5.1 Generar un plan de mejora que contribuya a fortalecer el procedimiento de defensa judicial, su correcta aplicación, monitoreando y retroalimentando a sus distintos componentes a objeto de garantizar su cumplimiento y mejora continua.</p>

<p>6 Fortalecer las competencias de los integrantes de la línea jurídica tanto en el Departamento como en las distintas oficinas del Servicio en el país.</p>	<p>6.1 Impulsar acciones que permitan a todos los integrantes de la línea jurídica acceder a procesos formativos y de desarrollo acorde a sus funciones.</p>
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 38%. Incluye la asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$4.500.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$3.833.000.-

**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$5.836.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización y la asignación de estímulo y desempeño se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de Abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882 y Artículo 56° Letra a) del DFL N° 2, de fecha 30 de mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
 Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer amplia experiencia en Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, y en litigación laboral.

Adicionalmente se valorará poseer conocimiento y/o experiencia en:

- Derecho Migratorio, Salud y Seguridad
- Estatutos Especiales de trabajo
- Derecho administrativo

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS PARA EL CARGO	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS	Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.250
Presupuesto Anual	\$71.520.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES**

La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico descentralizado, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República. Es una institución fiscalizadora de carácter autónomo, que se relaciona con el ejecutivo a través del Ministerio del

ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Trabajo y Previsión Social, vinculándose específicamente con la Subsecretaría del Trabajo en el desarrollo de sus tareas y funciones.

La Dirección del Trabajo cumple un rol clave en el Sistema de Administración Laboral, desarrollando diversas funciones operativas en las áreas de Inspección, relaciones laborales y sistemas alternativos de solución de conflictos y divulgación de la legislación laboral. Asimismo, la Dirección del Trabajo tiene la atribución de interpretar la ley laboral. En el ámbito previsional tiene atribuciones en parte del control de la evasión y elusión; en el de la salud y seguridad en el trabajo comparte atribuciones con la Superintendencia de Seguridad Social, Autoridad Sanitaria, Servicio Nacional de Geología y Minería y Armada de Chile, a los que se suma el Sistema de Mutualidades de Empleadores.

El desarrollo de estas funciones y en particular el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras impone un trabajo de coordinación permanente con otros organismos del Estado, tanto a nivel nacional como en el ámbito regional. En este último nivel se relaciona con las Intendencias, Gobernaciones Regionales y diversas instituciones públicas de la región, en especial con aquellos organismos con los que comparte facultades fiscalizadoras.

En el nivel Internacional, la Dirección del Trabajo se vincula especialmente con la Organización Internacional del Trabajo, manteniendo con dicho organismo una relación de cooperación y asistencia técnica constante. Además, con similar propósito se relaciona en el ámbito internacional con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Misión Institucional

Promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el dialogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Aumentar los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, mejorando la cobertura y oportunidad de la fiscalización laboral, a través de la fiscalización reactiva y proactiva.
- Promocionar la organización sindical y la libertad sindical, a través de la defensa de la libertad sindical y del incremento de la capacitación, difusión y atención preferencial a los actores sindicales.
- Aumentar y mejorar el acceso, la oportunidad y la entrega de productos y servicios de la Institución hacia los ciudadanos, a través de las inspecciones del trabajo y sitio web.
- Incrementar la cobertura y la calidad de los sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y las instancias de diálogo social, a través de la conciliación.

Productos Estratégicos

- **Fiscalización:** Actuaciones inspectivas orientadas al mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo cuya supervigilancia es responsabilidad de la Dirección del Trabajo.
- **Sistemas de prevención, solución alternativa de conflictos y diálogo social:** Son servicios que la Institución pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo y para fomentar el diálogo social y la participación ciudadana.

- **Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica:** Es el conjunto de servicios que presta la institución a los actores laborales a fin que estos puedan ejercer de mejor manera sus derechos laborales y previsionales, individuales y colectivos, especialmente aquellos vinculados al ejercicio pleno de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga.
- **Atención de Usuarios:** Es el servicio especializado de asistencia laboral, previsional, de seguridad y de salud en el trabajo, que se presta a la ciudadanía laboral ya sea por la vía presencial, virtual o telefónica
- **Dictámenes:** Pronunciamiento jurídico que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma laboral.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

1. CLIENTES INTERNOS:

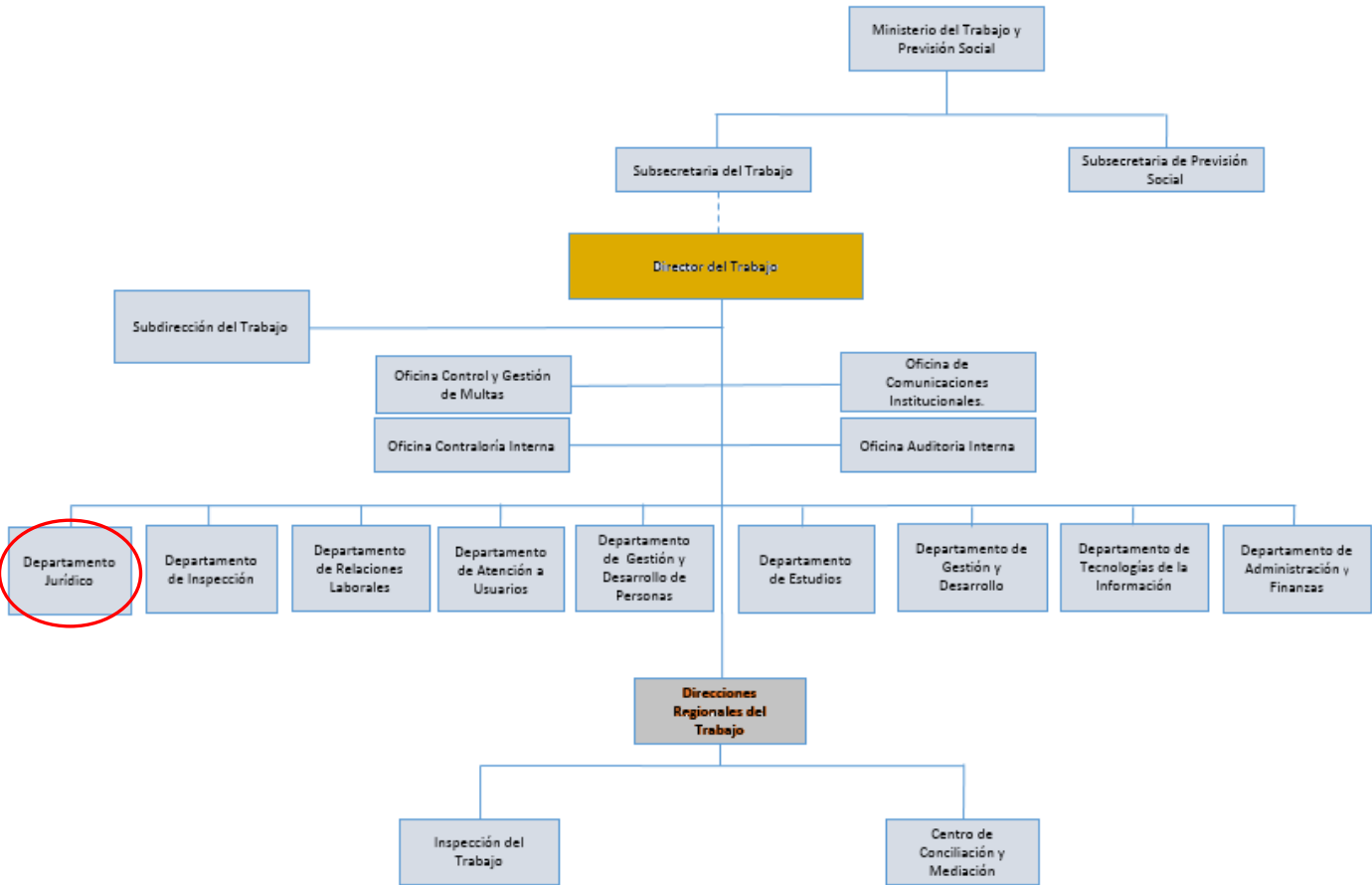
- Directora del Trabajo
- Departamentos y Oficinas del Servicio.
- Funcionarios/as del Servicio.
- Direcciones Regionales.
- Inspecciones Provinciales y Comunales.

2. CLIENTES EXTERNOS:

- Organismos Públicos.
- Congreso Nacional.
- Ministerios.
- Confederaciones y Federaciones.
- Sindicatos.
- Trabajadores.
- Empleadores.
- Organismos Internacionales.
- O.N.G.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama de la Dirección del Trabajo



Organigrama del Área

