

JEFE/A DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES¹
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 Relaciones Laborales le corresponde dirigir, coordinar y evaluar el correcto funcionamiento de la División de Relaciones Laborales, a objeto de promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentar el diálogo social, fortalecer el sistema de prevención y solución alternativa de conflictos; todo ello a fin de contribuir a un sistema democrático de relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

El/La Jefe/a de Relaciones Laborales debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, dirigir, controlar y coordinar el funcionamiento de la División de Relaciones Laborales, mediante la asignación de tareas a las distintas Unidades que conforman el área a nivel nacional, supervisando el desempeño de éstas.
2. Asesorar al/a la Jefe/a superior del Servicio en aquellas materias relacionadas con el ejercicio pleno de la libertad sindical, el diálogo social, el sistema de prevención y solución alternativa de conflictos, y servicios mínimos y equipos de emergencia.
3. Gestionar y controlar la implementación de la política del Servicio a nivel nacional, en todas aquellas materias vinculadas al desarrollo y promoción de las relaciones laborales, permitiendo una eficiente y estandarizada actuación en todas las regiones del país.
4. Fortalecer la calidad de los sistemas y procesos de prevención y solución alternativa de conflictos, a objeto de elevar los niveles de satisfacción de los usuarios y facilitar la experiencia de servicio con el uso intensivo de herramientas tecnológicas.
5. Brindar soporte y asistencia técnica a los Directores regionales, coordinadores y especialistas desplegados a nivel territorial, en materias relativas a la solución alternativa de conflictos, promoción de la libertad sindical y diálogo social, a fin de fortalecer la gestión de los distintos actores involucrados.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	32
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	421
Presupuesto que administra	\$15.000.000.-

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 15-09-2020
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Proponer y liderar los procesos de promoción y gestión de la política institucional en materia de relaciones laborales, en el contexto del proceso de modernización del Servicio.</p>	<p>1.1 Proponer e implementar políticas para la estandarización de actuaciones, a nivel nacional, que faciliten la homologación de criterios para la aplicación de la normativa laboral en materia de relaciones laborales.</p> <p>1.2 Potenciar los procesos de difusión y promoción de la libertad sindical, diálogo social y solución alternativa de conflictos, en línea con los criterios del Servicio.</p>
<p>2. Velar por la mejora continua de los procesos asociados a la solución alternativa de conflictos.</p>	<p>2.1 Incrementar la cobertura, acceso, calidad y tecnología de los procesos y servicios de conciliación, mediación y arbitraje.</p>
<p>3. Potenciar la asistencia técnica que se brinda en materia de autonomía sindical, a objeto de propender al conocimiento y ejercicio de la misma.</p>	<p>3.1 Revisar, evaluar y controlar las actuaciones en materia de asistencia técnica a organizaciones sindicales, en temáticas tales como negociación colectiva, servicios mínimos y procesos asociados a organizaciones sindicales y asociaciones.</p>
<p>4. Fortalecer las instancias de diálogo social existentes en el ámbito de acción institucional.</p>	<p>4.1 Sistematizar y evaluar las instancias de diálogo social existentes a objeto de replicar las mejores prácticas de los actores involucrados, y proponer otras medidas que mejoren dicha labor.</p>
<p>5. Aumentar los instrumentos para la difusión de la normativa laboral.</p>	<p>5.1 Diseñar nuevas herramientas para la difusión de la normativa laboral principalmente en línea con el programa de modernización del Servicio.</p> <p>5.2 Revisar críticamente los mecanismos utilizados para la difusión y capacitación de actores laborales, midiendo su impacto y proponiendo medidas de optimización.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

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) **\$3.832.000.-**

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 del título de abogado o título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste, de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882 y Artículo 2° de la Ley 19.240, de fecha 19 de agosto de 1993, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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 experiencia en normativa laboral y relación con organizaciones sindicales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en:

- Negociaciones Colectivas.
- Desarrollo e implementación de metodologías de capacitación y/o enseñanza-aprendizaje.

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

*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.

2.3 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	
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)	2.275
Presupuesto Anual	\$71.520.000.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

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 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 imponen 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:

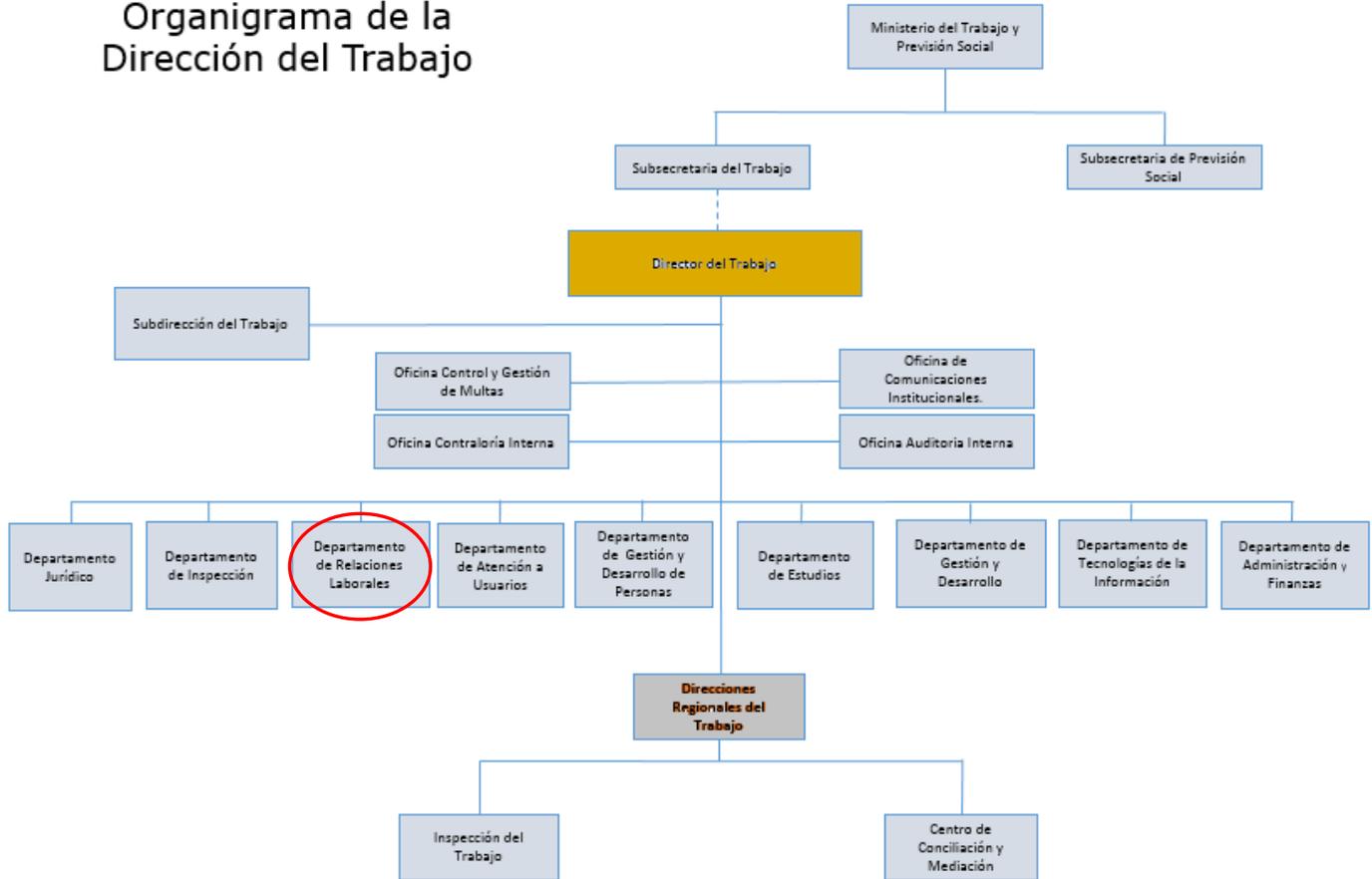
- Director del Trabajo.
- Departamentos y Oficinas del Servicio.
- Funcionarios/as del Servicio.
- Direcciones Regionales.
- Inspecciones Provinciales y Comunales.
- Asociación de Funcionarios.

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 División Relaciones Laborales



Los siguientes cargos de la Dirección del Trabajo están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a.
- 5 Jefes/as de División.
- 16 Directores/as Regionales.