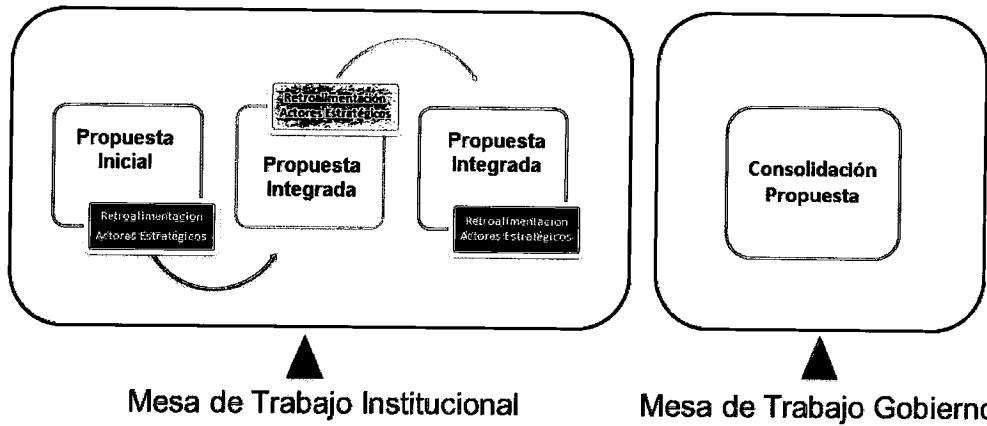


# MINUTA DE TRABAJO

## a. Elementos de Contexto en el Desarrollo de la Propuesta de Plantas



- ✓ Se destaca la Mesa de modernización como un espacio de retroalimentación, que permite introducir mejoras a las propuestas preliminares que el Servicio presenta. Se releva el rol de la Mesa de Gobierno, como instancia de consolidación de la propuesta de planta.
- ✓ Se resalta mensaje de la Ministra del Trabajo, en términos de considerar el rol de la Mesa de Gobierno en la definición presupuestaria.

## b. Elementos que Recogen el Trabajo Avanzado en la Mesa

- ✓ Coincidimos en la necesidad de contar con una Planta Robusta, que permita incorporar al 80% de los Trabajadores y Trabajadoras del Servicio.
- ✓ Coincidimos que el Desarrollo de Carrera debe ocurrir en la Planta, darse a través de criterios claros, transparentes, no discrecionales y sostenerse en los mecanismos de promoción. Estos permitirán aplicar reglas claras en a corto plazo y a futuro.
- ✓ Compartimos que las nuevas condiciones que se establezcan en la Ley, deben asegurar que nuestros actuales trabajadores y trabajadoras no vean mermadas sus posibilidades de desarrollo.
- ✓ Compartimos que la Provisión de los cargos Directivos del Primer y Segundo Nivel, debe desarrollarse mediante el sistema ADP.
- ✓ Dada la naturaleza de los servicios que prestamos a la ciudadanía, compartimos que el ingreso a las plantas de la DT debe darse en condiciones especiales, al igual que la

provisión de cargos del tercer nivel Directivo. Se reconoce la experiencia en la Dirección del trabajo como requisito excluyente para el ingreso.

- ✓ Compartimos que es necesario modificar los grados toques de las plantas de carrera, a fin de abrir mejores y atractivas posibilidades de desarrollo.
- ✓ Coincidimos en que el proceso de Encasillamiento es una oportunidad para mejorar las condiciones de quienes integran nuestra Institución.
- ✓ Concordamos que debemos fortalecer el cuarto nivel de Jefaturas de áreas estratégicas del servicio, ofreciendo incentivos atractivos para asumir mayores niveles de responsabilidad.
- ✓ Coincidimos en que la mejora remuneracional debe ocurrir por la vía de asignaciones transversales, en el marco de la racionalidad presupuestaria que cruza todo el proyecto.

### c. **Presentación Estructura Preliminar de Plantas**

En el marco del proceso de mejora continua, se presenta en carácter de preliminar una nueva propuesta de Plantas para el Servicio, destacándose:

#### 1. **Consideraciones para el Diseño de las Plantas**

- Las nuevas plantas, deben favorecer el proceso de normalización entre la Función Desarrollada por los funcionarios y funcionarias del Servicio y el Estamento de pertenencia.
- Proyectar la estructuración de las nuevas plantas, en el marco de los desafíos del Servicio. Atendiendo que estamos construyendo una nueva propuesta, sobre la base de la realidad institucional existente.
- Considerar requisitos de ingreso a las Plantas, que favorezcan la profesionalización y que asimismo incluyan y motiven el desarrollo de las personas que hoy integran el servicio.
- Mejorar grados toques de las Plantas de Carrera no Directivas, cuyas escalas en la actualidad ofrecen menores oportunidades de desarrollo.
- Generar un modelo coherente de niveles de complejidad, entre la función desarrollada y el grado asociado a ella, en los segundos y terceros niveles Directivos. Base concursabilidad.
- Considerar que los funcionarios y funcionarias de carrera del servicio, que desempeñen cargos de responsabilidad del nivel Directivo, conservarán su puesto de origen mientras se ejerzan en dichos cargos.
- Los cargos Directivos de Tercer Nivel, no engrosan la dotación.

- El ingreso a la Dirección del Trabajo en calidad de contrata, se efectuará por proceso de selección, en base a criterios transparentes y de amplio conocimiento para nuestros funcionarios y funcionarias. El ingreso a la planta del servicio, exclusivo para funcionario/as de la DT.
- El proceso de encasillamiento debe permitir, a corto plazo, alcanzar el 80% proyectado, favoreciendo los niveles de estabilidad en el empleo y la retención del talento interno.

## 2. Estructura de Plantas

Se propone como propuesta preliminar la siguiente estructura de Planta, determinándose requisitos correspondientes:

### I. Planta Directiva Primer y Segundo Nivel Jerárquico

- **Requisitos:**  
Título de abogado o título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.
- **Cargos Propuestos**

JEFE SUPERIOR DEL SERVICIO	Grado	Número de Cargos
DIRECTOR	1	1
<b>Total Cargos</b>		<b>1</b>

PLANTA DE DIRECTIVOS SEGUNDO NIVEL JERARQUICO	Grado	Número de Cargos
SUBDIRECTORES/AS	2	6
JEFES/AS DE DEPARTAMENTOS	3	7
DIRECTORES/AS REGIONALES	4	5
DIRECTORES/AS REGIONALES	5	7
DIRECTORES/AS REGIONALES	6	6
<b>Total Cargos</b>		<b>31</b>

## II. Planta Directiva Tercer Nivel Jerárquico

- **Requisitos:** Alternativamente:
  - a) Título de Abogado o título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 4 años.
  - b) Contar con una experiencia laboral de a lo menos 10 años en la Dirección del Trabajo, continuos o discontinuos, en los escalafones Directivo, Profesional o de Inspector de fiscalización o de Relaciones Laborales indistintamente.
- **Cargos Propuestos:**

PLANTA DE DIRECTIVOS TERCER NIVEL JERARQUICO	Grado	Número de Cargos
DIRECTIVOS	8	31
DIRECTIVOS	9	37
DIRECTIVOS	10	24
DIRECTIVOS JEFE/A DE OFICINA	8	36
DIRECTIVOS JEFE/A DE OFICINA	9	29
DIRECTIVOS JEFE/A DE OFICINA	10	30
<b>Total Cargos</b>		<b>187</b>

## III. Planta Profesional

- **Requisitos:**
  - ✓ Título de Abogado o Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.
  - ✓ Encontrarse desempeñando funciones en el Escalafón Profesional de la Dirección del Trabajo a la fecha de publicación del presente Decreto.







- **Cargos Propuestos:**

PLANTA TÉCNICOS 201 CARGOS	
GRADO 13: 7 CARGOS.	
GRADO 14: 20 CARGOS.	
GRADO 15: 34 CARGOS.	
GRADO 16: 48 CARGOS.	
GRADO 17: 61 CARGOS.	
GRADO 18: 31 CARGOS.	

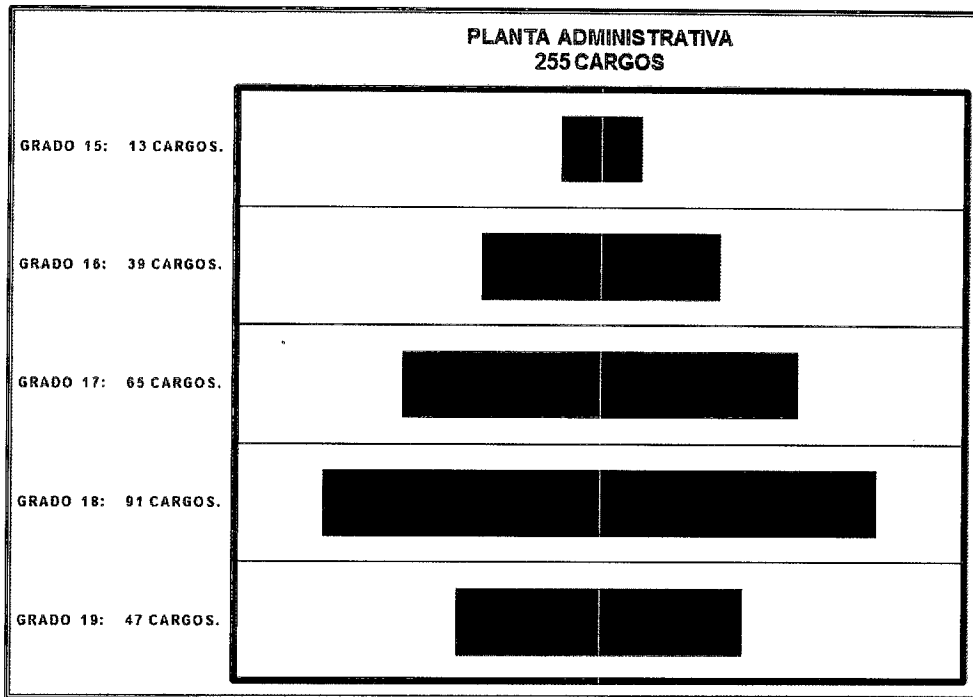
## VII. Planta de Administrativos

- **Requisitos:**

- ✓ Licencia de Enseñanza Media o equivalente.
- ✓ Alternativamente:
  - Encontrarse desempeñando funciones en el Escalafón Administrativo del Servicio a la fecha de publicación del presente Decreto.
  - Pertener a la planta de Auxiliares y desempeñar funciones administrativas a la fecha de publicación del presente Decreto, teniendo un mínimo de 12 meses de antigüedad en la función y haber aprobado una certificación de competencias.



- **Cargos Propuestos:**

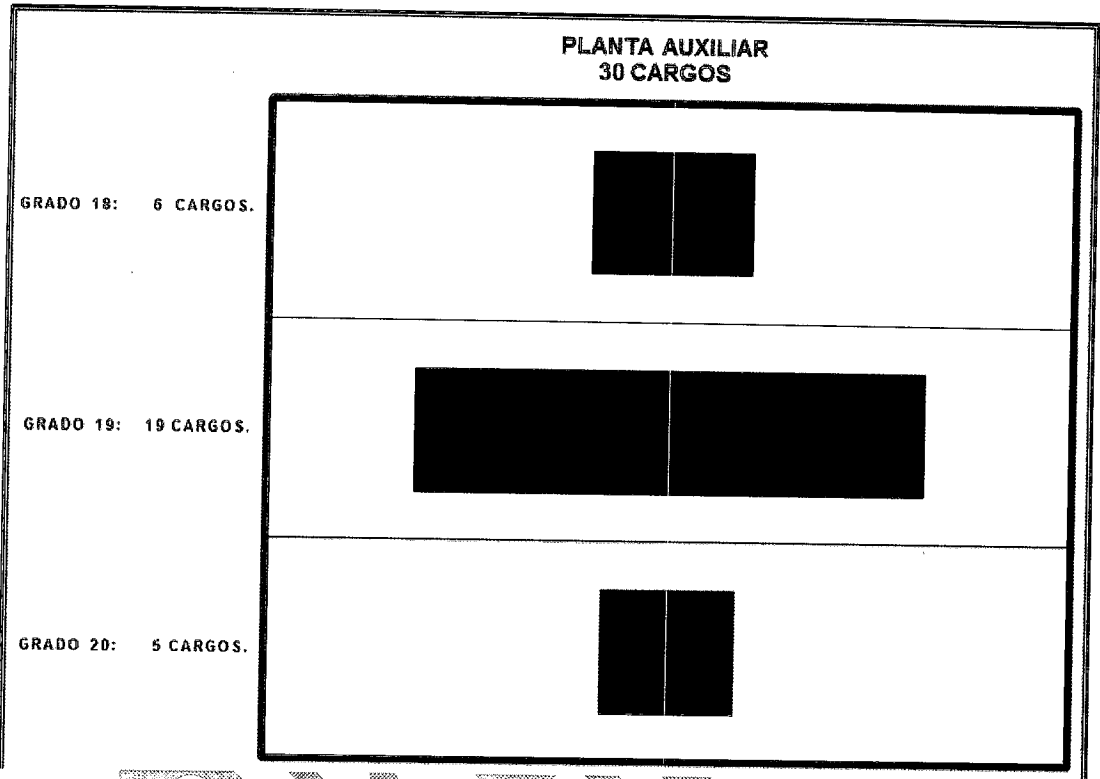


**VIII. Planta de Auxiliares**

- **Requisitos:**

- ✓ Licencia de Enseñanza Media o equivalente.
- ✓ Encontrarse desempeñando funciones en el Escalafón Auxiliares de la Dirección del Trabajo a la fecha de publicación del presente Decreto.

• **Cargos Propuestos:**



**BORRADOR**