

INFORME DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO, DESCENTRALIZACIÓN Y REGIONALIZACIÓN, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

BOLETÍN N° 10.057-06.

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización tiene el honor de presentaros su primer informe sobre el proyecto de ley de la referencia, en primer trámite constitucional, iniciado en Mensaje de Su Excelencia la señora Presidente de la República, con urgencia calificada de “suma”.

A algunas de las sesiones en que vuestra Comisión trató este proyecto de ley asistieron, además de sus miembros, los Honorables Senador señora Lily Pérez, y señores Manuel José Ossandón, Carlos Montes y Víctor Perez. Asistió además el Honorable Diputado señor Marcelo Schilling.

Asistieron, además, De la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo: el Subsecretario, señor Ricardo Cifuentes, el Jefe de la División de Municipalidades, señor Nemesio Arancibia; los Asesores, señores Álvaro Villanueva y Víctor Miranda, y el Periodista, señor Rodrigo O’Ryan. Del Ministerio del Interior y Seguridad Pública: la Asesora Legislativa, señora Yohanna Villablanca. Del Ministerio Secretaría General de la Presidencia: el Asesor, señor Sergio Herrera. Del Instituto Nacional de Jueces de Policía Local: el Presidente, señor Miguel Aguirre Torres y los Jueces, señores Alejandro Cooper y Cristian Arévalo. Del Colegio de Secretarios Abogados de la Policía Local A.G.: los representantes, señores Ricardo Oyarzún; Daniel González y José Miguel Huidobro. De la Asociación Chilena de Municipalidades: el Presidente, señor Sergio Puyol; el Subsecretario Ejecutivo, señor Marcelo Segura; el Secretario Ejecutivo, señor Iván Borcoski; la Jefa de Gabinete, señora Isabel Flores, y el Abogado, señor Malik Mograby. De la Asociación de Municipalidades de Chile: el Director Ejecutivo, señor Andrés Chacón, y el Alcalde de Rancagua, señor Eduardo Soto. De la Unión de Funcionarios Municipales de Chile (UFEMUCH): el Presidente, señor Víctor Mora; la Vicepresidenta, señora Marisol Pinto; el Tesorero, señor Moisés Vera; el Protesorero, señor José

Escobar; el Secretario General, señor Antonio Parraguez; la Secretaria, señora Pamela Lizama; los Directores Nacionales, señora Ximena Ordenes y señores Fabián Caballero, Miguel Angel Gómez, Christian Gajardo y Marcelo Quezada; los Directores Regionales, señora Magaly Urbina, y señores Pedro Hernández, Fernando Bastarrica; los Dirigentes Regionales, señoras Diana Muñoz y María Yolanda Pacheco, y señor Carlos Bustamante; la Presidenta de UFEMUCH La Calera, señora Dixie Cabrera; el Tesorero de UFEMUCH La Calera, señor Angelo Flores, y el Secretario de UFEMUCH La Calera, señor Nelson Orellana; la Presidenta de UFEMUCH Curicó, señora Mirta Escalona; el Secretario de UFEMUCH Curicó, señor Gino Giambruno; los Asociados de UFEMUCH Curicó, señoras Elena Maureira; María Eugenia Peñaloza y Maribel Jara, y señor Darío Díaz. De la Asociación de Funcionarios Municipales de Coquimbo (ASFUM), el Presidente, señor Mauricio Santander. De la Federación Regional Metropolitana de Funcionarios Municipales (ARMEFUM): la Presidenta, señora Teresa Román; el Vicepresidente, señor Carlos Lagos y la Secretaria, señora Pamela Zura. De la Asociación de Funcionarios Municipales (ASEMUCH): el Presidente, señor Oscar Yañez; los Directores Nacionales, señoras Morelia Riobo, Ruth Oyarzún, Ruth Flores, Marcela Zúñiga y Lisetty Sotelo y señores Raúl Bustos, Juan Camilo, Arturo Villagrán, Víctor Concha, Ricardo Paredes, Juan Carlos Alegría, Roberto Paredes, Washington Sánchez y Ramón Chanqueo; los Directores, señores Carlos Lagos y Mario Mendoza; el Presidente de ASEMUCH Conchalí, señor Marcelo Ramírez; el Presidente de ASEMUCH San Felipe, señor Wladimir Tapia; el Presidente de ASEMUCH Valparaíso, señor Hermes Gutiérrez; la Presidenta de ASEMUCH San Joaquín, señora Ana Navarro; la Tesorera de ASEMUCH San Joaquín, señora Lilian Contreras; la Presidenta de ASEMUCH Aconcagua-Santa María, señora Elizabeth Sánchez, y el Secretario de ASEMUCH Aconcagua-Santa María, señor Elías León; el Tesorero ASEMUCH Independencia, señor José Bahamondes; el Presidente ASEMUCH Providencia, señor Mario Osorio; el Secretario ASEMUCH Til Til, señor Raúl Casanova; el Director ASEMUCH Providencia, señor Víctor Poblete; la Tesorera ASEMUCH La Pintana, señora Sofía Zaror; el Secretario ASEMUCH La Pintana, señor Cristian Bustamante; los Asociados de Maipú, señora Sara Huerta y señor Víctor Contreras; el Presidente ASEMUCH Isla de Maipo, señor Manuel González; los Asociados, señores Cristian Chateaufneuf, David Santander, Manuel Gallardo, Juan Orellana y Daniel Quezada; los Dirigentes, señoras Marcela Muñoz y Jessica Miranda y señores Hermes Gutiérrez, Antonio Riquelme, Daniel Bravo, Marcelo Ramírez, y Daniel Quezada. De la Coordinadora Trabajador@s Públic@s a Honorarios Región Valparaíso: la Coordinadora, Dirigente Nacional y Regional, señora Natalia Corrales; el Dirigente Nacional, señor Washington Pasten, y la Dirigente Regional, señora Ondina Collao. De la Federación Nacional Cementerios Municipales, el Presidente, señor Luis Yévenes. De la Asociación de Funcionarios Conductores de la Municipalidad de Viña del Mar (AFUCOE): el Presidente, señor Luis Pérez, y la Dirigente, señora Mónica Soto. De la Asociación de Conductores de la Municipalidad de Valparaíso: el Presidente, señor

Mauricio González. De la Asociación de Conductores de la Municipalidad de Coquimbo: el Presidente, señor Carlos Bravo. De la Asociación de Funcionarios Municipales de Coronel: el Presidente, señor Hugo Oñate; el Tesorero, señor Roberto Martínez, y el Secretario, señor Alexander Alarcón. De la Federación Regional de Funcionarios Municipales V Región: la Directora Regional, señora Rosita Tapia. Del Fondo de Solidaridad e Inversión Social FOSIS: la Directora del Sindicato Valparaíso, señora Paulina Mardones. De la Biblioteca del Congreso Nacional: el Asesor, señor Rafael Hernández. El Asesor del Senador Alberto Espina, señor Andrés Longton. El Asesor del Senador Antonio Horvath, señor Arturo Rodríguez. El Asesor del Senador Rabindranath Quinteros, señor Jorge Frites. El Asesor del Diputado Claudio Arriagada, señor Cristian Mundaca.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Facultar a los alcaldes para que, con la aprobación de los dos tercios de los integrantes en ejercicio del concejo municipal, fijen o modifiquen las plantas del personal de las municipalidades; Establecer la obligación del municipio de informar sobre la dotación y el personal a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo; Dictar normas sobre bonificaciones por retiro voluntario, e incremento previsional y asignación profesional; Conceder bono especial, y condonar lo recibido en exceso por error de cálculo del incremento previsional.

- - -

NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL

Prevenimos que el proyecto debe ser aprobado EN el carácter de norma de rango orgánico constitucional en virtud de lo dispuesto en el artículo 66, inciso segundo, de la Constitución Política, por modificar normas de ese carácter de la ley orgánica constitucional de Municipalidades.

- - -

Todos los documentos recibidos y los acompañados por los invitados fueron debidamente considerados por los miembros de la Comisión, y se contienen en un Anexo único que se adjunta al original de este informe, copia del cual queda a disposición de los señores Senadores en la Secretaría de la Comisión.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

1.- Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

2. Ley N° 18.903, que establece Mejoramiento de Gestión Municipal.

3. Ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales

4.- Ley N° 20.305, que mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones.

5.- Ley N° 20.649, que otorga a los funcionarios municipales que indica una bonificación por retiro voluntario y una bonificación adicional.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

Expresa el Mensaje que el presente proyecto de ley se fundamenta en el proceso de desarrollo de la descentralización del país a partir del fortalecimiento de las municipalidades, afirmando que una de las mayores desigualdades que existen en Chile es la de carácter territorial, no sólo porque las decisiones sobre aspectos relevantes para el desarrollo de los territorios se toman en Santiago, sino también por las distintas oportunidades que enfrentan las personas dependiendo del lugar donde nacen, trabajan, estudian o residen.

Precisa además, que la presente iniciativa legal se plantea con el objeto de dar respuesta al creciente número de responsabilidades que las municipalidades del país han ido asumiendo, asunto que implica avanzar para que los municipios transiten de administraciones a auténticos gobiernos locales.

En particular, destaca, se propone un nuevo diseño organizacional de las municipalidades basado en la gestión de recursos humanos, mediante la actualización y adecuación de las plantas y

funciones municipales, desafío que no se asumía desde el año 1994, oportunidad en que se definieron las plantas municipales. Dicho objetivo apunta también, a elevar la tasa de relación entre número de funcionarios y población, así como el nivel de profesionalización de los funcionarios municipales.

Para el diagnóstico de la realidad municipal, señala el Mensaje, el Ejecutivo realizó un proceso de diálogo con alcaldes y funcionarios, arribando a la firma de un Protocolo para la Modernización del Sistema Municipal Chileno, donde se identificaron cuatro ejes: responsabilidad fiscal, recursos y competencias, fortalecimiento de los recursos humanos y participación comunal, asumiendo la presente iniciativa legal el capítulo vinculado a recursos humanos, la cual recoge, además, recomendaciones emanadas tanto del Informe de la Comisión Asesora Presidencial en Descentralización y Desarrollo de las Regiones, como del Informe Final del Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción.

Observa el Mensaje que el Consejo Asesor identificó diversos factores que pueden ocasionar riesgo de corrupción: recursos públicos asociados a múltiples funciones, falta de estándares adecuados de ejecución presupuestaria y administración financiera, falta de personal profesional idóneo e inestabilidad laboral, ausencia de patrón compartido de comportamiento de probidad, falta de control adecuado en áreas sensibles y de sanciones correspondientes a funcionarios y autoridades locales por faltas e ilícitos en probidad y cumplimiento de normas.

Con dicha finalidad, resalta el Mensaje, la presente iniciativa legal considera diversas propuestas en materia de personal, como el plan gradual de capacitación y profesionalización, destinado a ordenar las plantas, otorgar mayor nivel de estabilidad laboral y profesionalización de funciones, restringiendo, asimismo, la facultad de efectuar modificaciones en la planta municipal en períodos cercanos a elecciones municipales.

Finalmente, el Mensaje señala que el presente proyecto de ley obliga a las municipalidades a remitir a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, antecedentes relacionados con personal y recursos humanos e informar las modificaciones a su planta de funcionarios.

b) CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.

1. Fijación y modificación de plantas municipales.

La iniciativa posibilita el incremento de las plantas municipales, con especial focalización en cargos profesionales y técnicos, otorgando la facultad a las municipalidades para que cada diez años, a propuesta de los alcaldes con el acuerdo de los dos tercios de los integrantes en ejercicio del concejo, dentro de sus disponibilidades presupuestarias y en consulta a las respectivas asociaciones de funcionarios; fijen o modifiquen su respectiva planta. La fijación o modificación de plantas no podrá efectuarse en un año electoral municipal y sólo se podrá ejercer a partir del año 2018.

Para asegurar la viabilidad presupuestaria de una modificación de planta del personal municipal, el presente proyecto de ley considera la posibilidad de sancionar por notable abandono de deberes tanto a alcaldes como concejales que hayan participado en un proceso de modificación de plantas municipales, que haya considerado una proyección de ingresos y gastos injustificadamente errónea.

Para incrementar la tasa de profesionalización municipal, se dispone que a lo menos un 75% de los nuevos cargos que se creen requieran para su ejercicio de título profesional o técnico, proponiendo normas de encasillamiento de personal para el caso de modificación de plantas y antigüedad de funcionarios a contrata.

Por último, el acto administrativo municipal que disponga la nueva planta deberá ser sometido a toma de razón ante la Contraloría General de la República.

2. Modificaciones a límites máximos de gasto en personal y requisitos para el ingreso y promoción en los cargos de plantas.

El presente proyecto de ley propone ampliar el límite máximo del gasto en personal desde un 35% hasta un 40% de los respectivos ingresos propios municipales, posibilitando el incremento de plantas descrito anteriormente, precisando conceptos esenciales para dicho procedimiento, como gasto en personal e ingresos propios. Asimismo, se dispone la ampliación del límite máximo de gasto en personal a contrata de un 20% a un 40% del gasto en personal de planta.

En cuanto a los requisitos para el ingreso y la promoción en los cargos de las plantas de personal de las municipalidades, el presente proyecto de ley traslada las normas hoy presentes en la ley N° 19.280 a la ley N° 18.883 Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, modificando los requisitos de ingreso a las plantas de auxiliares, con la exigencia de haber aprobado la educación media o encontrarse en posesión de estudios equivalentes.

3. Asignación profesional.

La iniciativa legal dispone también, el pago a los funcionarios municipales de la asignación profesional, homologando así la situación con los funcionarios de la administración central. Asimismo, con el objeto de evitar desigualdades, ningún funcionario municipal podrá obtener una remuneración superior a un funcionario del nivel central de igual grado, como consecuencia del pago de dicha asignación. Tal asignación se pagará progresivamente, alcanzando el 100% al tercer año desde la publicación del presente proyecto de ley.

El beneficio antes descrito no alcanzará a jueces de policía local, dado que perciben una asignación mensual de responsabilidad judicial ni a los alcaldes quienes perciben la asignación de dirección superior.

4. Bono post laboral de la ley N° 20.305.

Durante los últimos años se han dictado diversas leyes que buscan otorgar incentivos a funcionarios públicos para retirarse de la carrera funcionaria. En el sector municipal existen beneficiarios que cumplían los requisitos para acceder al bono post laboral, pero que no se les concedió tal beneficio porque no cumplían con los plazos para solicitarlo. Dicha interpretación es subsanada por esta iniciativa.

5. Mejoras de grados, incorporación de personal a contrata a la planta respectiva y actualización de posiciones relativas.

El presente proyecto de ley considera encasillar al personal de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares en el grado inmediatamente superior al que sirve en calidad de titular. Dicho beneficio alcanzará al personal que se haya encontrado en las citadas plantas entre los grados 15° al 20°, ambos inclusive, aumento adicional que se podrá reiterar a contar del 1 de enero del año 2017. El beneficio también se contempla para el personal de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares que al 1 de enero de 2015 se encontrare sirviendo como titular cargos entre los grados 10° al 14°, ambos inclusive.

El requisito común para acceder a los beneficios descritos, es que el respectivo funcionario deberá haberse desempeñado al menos durante 5 años, continuos o discontinuos, con anterioridad al 1 de enero de 2015, en la misma municipalidad. Para ello podrá considerarse el tiempo servicio en la planta o a contrata.

La presente iniciativa legal faculta también a los alcaldes, a modificar los actos administrativos que dispusieron las contrataciones del personal a contrata asimilado a grados de las plantas de

técnicos, administrativos y auxiliares, con el objetivo de disponer aumentos de grados en los mismos términos establecidos para el personal de planta.

Los mencionados aumentos de grados deben realizarse con los cargos vacantes que existan en la planta municipal, y para el caso en que éstas no sean suficientes, se propone facultar a los alcaldes para modificar las plantas de personal durante el año de publicación de la ley.

Las modificaciones de grado dispuestas en las normas transitorias de la presente iniciativa no constituirán ascensos, conservando los funcionarios sus respectivos bienios.

6. Bono especial.

Los funcionarios municipales que tengan derecho a percibir la asignación profesional, tendrán derecho a percibir un bono especial, imponible y tributable que ascenderá al equivalente a cuatro veces el monto que les corresponda recibir por dicha asignación, considerando la gradualidad ya señalada.

Del mismo modo, quienes ejerciendo cargos en plantas de técnicos, administrativos o auxiliares que se encuentren al 1 de enero de 2015 entre los grados 15° al 20°, ambos inclusive, podrán acceder a un bono especial equivalente a la diferencia mensual existente entre el total de haberes brutos que le corresponda a partir de la vigencia del incremento de grado y los existentes en forma previa al incremento de aquel, multiplicado por el factor 4.

7. Incremento Previsional.

Con el objeto de evitar interpretaciones contradictorias en materia de cálculo de remuneraciones de los funcionarios municipales, la presente iniciativa legal ratifica en forma expresa el criterio interpretativo sostenido históricamente por el órgano contralor, en el sentido de indicar expresamente que el incremento previsional contemplado en el decreto ley N° 3.500, debe ser calculado aplicando el factor que corresponde sólo sobre las remuneraciones, estipendios y asignaciones de carácter habitual, permanentes e imponibles que al 28 de febrero de 1981 se encontraran afectas a cotizaciones previsionales y no a las creadas con posterioridad a dicha fecha.

Por otra parte, con el fin de garantizar seguridad jurídica y, a la vez, no afectar el patrimonio de funcionarios o ex funcionarios municipales que recibieron de buena fe recursos calculados erróneamente por sus respectivas municipalidades empleadoras; se propone que las administraciones locales que, antes del 30 de abril de 2015, hayan calculado

y pagado el incremento previsional aplicando el factor que corresponde a remuneraciones afectas a cotizaciones previsionales, creadas o establecidas con posterioridad al 28 de febrero de 1981, no puedan exigir de parte de los respectivos funcionarios devolución alguna por dicho concepto. Lo anterior contempla, además, el término inmediato de todos los procesos jurisdiccionales y acciones administrativas en curso iniciados con motivo de cálculos erróneos del citado incremento.

Junto a lo anterior, se proponen impedir que funcionarios o ex funcionarios que se hayan desempeñado en municipalidades que han pagado de forma jurídicamente correcta dicho incremento soliciten algún tipo de compensación. Del mismo modo, funcionarios o ex funcionarios que realizaron las devoluciones solicitadas en su oportunidad no podrán solicitar la devolución de dichos montos.

Para evitar que el problema descrito persista en el tiempo, se establece la máxima sanción administrativa, destitución, para aquellos funcionarios municipales que dispongan o perciban la citada asignación de incremento de una forma distinta a la dispuesta en la presente iniciativa legal. En el caso específico de los alcaldes, lo anterior se considerará notable abandono de deberes.

8. Nuevas competencias de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

Con el fin de disponer de elementos que permitan determinar políticas y propuestas de normas; se obliga a las municipalidades a remitir, a lo menos anualmente, a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública una serie de antecedentes relacionados con personal y recursos humanos.

Por otra parte, cada vez que una municipalidad establezca modificaciones a su planta de funcionarios deberá informar de ello a la citada Subsecretaría.

9. Aumento del aporte fiscal permanente al Fondo Común Municipal y normas especiales de financiamiento.

Se propone aumentar, a contar del año 2018, a 1.052.000 unidades tributarias mensuales el aporte fiscal al Fondo Común Municipal. Asimismo, y en consideración a los mayores gastos en los que deberán incurrir las municipalidades como consecuencia de las normas propuestas en el presente proyecto de ley; el Fisco efectuará un aporte especial y excepcional durante sus primeros años de implementación.

10. Fortalecimiento de la Política de Recursos Humanos.

La presente iniciativa legal incorpora a la política de recursos humanos como un instrumento relevante en la gestión municipal. Además, establece nuevas obligaciones de información y rendición de cuentas en estas materias. De esta forma se incorporan propuestas del Consejo Asesor Presidencial Contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley en informe hizo uso de la palabra **el Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo señor Ricardo Cifuentes**, quien manifestó que este proyecto de ley forma parte de la agenda del Gobierno que, en términos generales, impulsa un proceso de descentralización político y administrativo del país.

Complementando lo anterior, puntualizó que Chile requiere impulsar un proceso de descentralización atrevido que resuelva inequidades territoriales prácticamente insostenibles en la actualidad, y que contribuya al desarrollo social y económico de los distintos territorios.

Sobre este punto en particular, mencionó que el proceso de descentralización es entendido como un fortalecimiento de la institucionalidad regional y local, de modo que manifestó su interés por que las competencias o atribuciones que hoy día se sostienen a nivel nacional, puedan ser delegadas tanto a las regiones como a los municipios.

Señaló que de acuerdo con el programa de Gobierno se debiese avanzar paulatinamente en la transformación de la administración municipal en un verdadero gobierno local, lo que requiere del fortalecimiento de la institucionalidad municipal, especialmente en áreas relacionadas con facultades en materia de administración de personal, y de oportunidades para enfrentar los problemas que plantea el desarrollo local.

Enseguida recalcó que desde el año 1994 las plantas municipales han permanecido prácticamente inmóviles, en circunstancias que evidentemente la realidad de las distintas comunas ha cambiado radicalmente. En este sentido hizo presente que los problemas que enfrentan los municipios para resolver los servicios que demanda los ciudadanos son de diferente carácter, cualitativamente muy superiores y más complejos de afrontar que lo que ocurría años atrás.

Junto con reconocer la importante labor que desarrollan los funcionarios municipales, destacó que con el proyecto de ley se fortalece la organización y se mejoran las condiciones de trabajo de los funcionarios municipales, en sus distintos niveles.

Agregó que al mismo tiempo se pretende avanzar en la descentralización entregando al alcalde y su concejo municipal la facultad para que en esa instancia se defina la planta municipal, que permita la existencia de un diseño de la estructura del municipio en función de sus particulares características y problemáticas, que varían en cada uno de los municipios y en cada comunidad.

Para ello se entrega al municipio la capacidad de que definir la planta más adecuada a su realidad y que esta pueda ser renovada y ajustada en diez años.

Dentro de este mismo contexto señaló que el proyecto de ley mejora la posición de los funcionarios, tanto de planta como de contrata y honorarios, pues la iniciativa viene financiar un reencasillamiento de funcionarios municipales, y reconoce por primera vez en la historia la asignación profesional o la calidad de profesional de personas que históricamente han trabajado en los municipios y que tenían un distinto trato que el de los profesionales que trabajan en la administración central del Estado.

Reiteró que la iniciativa genera además flexibilidad para que las comunas puedan asumir de mejor manera el funcionamiento de sus municipios y con especial cuidado de su personal, de modo que la obligación del municipio de no gastar más de un 35% de su presupuesto en personal se cambia y se eleva al 40%, y en la misma línea se permite que se amplíe la dotación a contrata desde un 20% a un 40%.

A continuación, **el Asesor Legislativo de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, señor Álvaro Villanueva** destacó que la iniciativa propone aumentar la actual dotación de las plantas municipales con especial focalización en cargos de profesionales y técnicos. En el mismo sentido, hizo presente que se facultará a las municipalidades para que cada 10 años, a propuesta del alcalde y con el acuerdo de los dos tercios del concejo y dentro de sus disponibilidades presupuestarias; fijen su respectiva planta.

Señaló que dentro del proceso de elaboración de la propuesta de planta se deberá consultar la opinión de las asociaciones de funcionarios, reiterando que las modificaciones podrán realizarse cada 10 años, subrayando la importancia que reviste el hecho que en la fijación de

plantas se deba considerar elementos de responsabilidad en el manejo de los recursos públicos.

Indicó que un requisito esencial para fijar plantas es disponer de escalafón de mérito vigente y que a lo menos un 75% de los nuevos cargos que se creen requieran para su ejercicio de título profesional o técnico.

Respecto de las normas de encasillamiento de personal, dijo que se deben respetar los derechos de los funcionarios de planta y los principios de la carrera funcionaria, es decir, estabilidad en el empleo y mantención de remuneraciones y antigüedad.

El proyecto considera la posibilidad de encasillar en las plantas a personal a contrata que tenga una antigüedad de 10 años o más en la respectiva municipalidad y para asegurar la autonomía y el debido cuidado de las finanzas de la municipalidad, el acto administrativo que fija nueva planta será sometido al trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República. Dicho esto, indicó que la facultad aludida conforme lo dispone la propia iniciativa, podrá aplicarse por primera vez el año 2018.

Enseguida, respecto de la Asignación Profesional señaló que los profesionales que se desempeñen en plantas de directivos, profesionales y jefaturas percibirán una asignación similar a la de sus pares de nivel central. En este sentido destacó que se establece una progresividad que se traduce en el pago de un 17% de ella a contar del primer día del mes siguiente al de publicación de la ley, de 34% a partir del 1 de enero del año siguiente al de publicación y, finalmente, del 100% a partir del 1 de enero del año subsiguiente al de publicación de la ley.

Luego, hizo presente que en las excepciones contempladas para el pago de dicha asignación se encuentran los alcaldes, porque gozan de una asignación de dirección superior que no reciben los demás funcionarios, y los jueces de policía local, que perciben una asignación mensual de responsabilidad judicial.

En este mismo orden de ideas, subrayó que se dispone que el Personal de plantas técnicos, administrativos y auxiliares al primero de enero de 2015, sea encasillado en el grado inmediatamente superior al que sirve en calidad de titular, siempre que tengan una antigüedad mínima de cinco años continuos o discontinuos en la misma municipalidad y se encuentren entre los grados 15° al 20°, a contar del 1er día siguiente a publicación de la ley y por su sólo ministerio. Agregó que las mismas personas tendrán derecho a acceder a grado adicional a contar de primero de enero de 2017.

En el caso del Personal de plantas técnicos, administrativos y auxiliares al 01/01/2015 que se encuentren entre los grados 10° al 14°, serán encasillado en el grado inmediatamente superior al que sirve en calidad de titular, a contar del uno de enero del año siguiente al de la publicación de la ley.

Con tal propósito se faculta a los alcaldes para modificar los actos administrativos que dispusieron contrataciones a contrata en las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares, de modo que pueda disponer aumentos de grados similares, para lo cual también se exige una antigüedad mínima de cinco años en la misma municipalidad, continuos o discontinuos, contados hacia atrás desde el 1 de enero de 2015.

Establecido lo anterior, precisó que la iniciativa está modificando las denominadas posiciones relativas, con el fin de que aquellas personas que están en el tope de la planta respectiva, puedan efectivamente subir uno o dos grados de acuerdo a lo señalado anteriormente.

Señaló asimismo que otro aspecto a considerar es que dado que se está modificando la situación del personal de planta, ello va a obligar a que en los años sucesivos, hasta el 2017 según corresponda, deba modificar la planta pero sólo en lo referido a estas situaciones específicas, pues la facultad que permite fijar una nueva planta sólo podrá aplicarse el año 2018 y así sucesivamente cada diez años.

Respecto a la Bonificación Especial que contempla el proyecto de ley, el personero indicó que los funcionarios que tengan derecho a percibir asignación municipal tendrán derecho a percibirla, y que se trata de un bono equivalente a cuatro meses de pago de dicha asignación (68% de su monto mensual en régimen) que se otorga al personal que verá mejorado su grado el año 2015.

Agregó que las personas que ejercen cargos en plantas de técnicos, administrativos o auxiliares que estén entre los grados 15 al 20 al primero de enero de 2015 accederán a un bono equivalente a la diferencia mensual existente entre el total de haberes brutos que le corresponda a partir de la vigencia del incremento de grado, y los existentes en forma previa a dicho incremento, multiplicado por factor 4. Además destacó que ambos beneficios alcanzarán a personal de planta y contrata.

Enseguida, subrayó que se está proponiendo que el actual aporte Fiscal al Fondo Común Municipal, de 218.000 UTM, se incrementará a contar de 2018 a 1.052.000 UTM. Igualmente, destacó que el aporte especial y excepcional fiscal considerado para el año 2015 es de M \$ 12.000.000; el año 2016 de M \$ 24.000.000 y el año 2017 de M \$ 36.000.000.

Enfatizó que el proyecto se hace cargo de una problemática municipal, que se arrastra desde hace aproximadamente siete años, relativo al pago del Incremento Previsional. Indicó que se estableció una asignación para el momento de transitar desde el antiguo sistema previsional de reparto al actual de AFP que otorgaba una compensación para los trabajadores no perdieran poder adquisitivo, debido a que las cotizaciones previsionales pasaban a ser de cargo del trabajador. Agregó que en el caso de los funcionarios municipales se creó una asignación que se calculó y pagó de una forma similar hasta la década pasada, en que de acuerdo a un dictamen de la Contraloría General de la República se empezó a pagar en forma distinta por algunas municipalidades.

Señaló que para la base de cálculo de dicha asignación se incorporaban elementos remuneratorios posteriores al año 1981 en que se estableció, lo que hizo que desapareciera la escala única de remuneraciones porque un funcionario grado 10 de un municipio no ganaba lo mismo que un funcionario del mismo grado pero de otra municipalidad, como resultado de la diversa interpretación.

Posteriormente la Contraloría General de la República emitió dictámenes que de alguna forma volvieron al criterio tradicional o histórico, lo que significó que algunos municipios dejaron de pagar esta asignación y otros siguieron haciéndolo. Ello derivó a que en ciertos casos se judicializara la controversia. Agregó que fruto de juicios de cuenta liderados por el órgano contralor o vía demandas del Consejo de Defensa del Estado, actualmente hay alrededor de mil funcionarios municipales que están siendo requeridos por la justicia o ante el tribunal de cuentas, para hacer devolución de estos pagos que, en opinión de dichas entidades, no se ajustaban a la ley.

El proyecto de ley propone una norma interpretativa que define cómo se debió haber pagado y da por bien pagado los pagos realizados hacia atrás, estableciendo la imposibilidad de continuar con los requerimientos tanto de la Contraloría General de la República, en el tribunal de cuentas, como del Consejo de Defensa del Estado en la justicia civil, a fin de que estas personas vean normalizadas su situación y no tengan que efectuar la devolución de los dineros.

Señaló que el Ejecutivo optó por esa solución pues con ello logra garantizar la tranquilidad del personal municipal y también para que exista una escala única de remuneraciones.

El Honorable Senador señor Quinteros destacó que todas las materias que están reguladas en este proyecto de ley son plausibles y parecen corresponder a un acuerdo alcanzado entre las asociaciones de municipios, los funcionarios y el Gobierno.

Agregó que, no obstante ello, pareciera faltar una mirada más integral en la iniciativa en el sentido que aunque atiende problemas de las plantas de funcionarios no considera una solución real para los problemas del municipio pues no incluye mayores recursos para otras actividades, todo lo cual hace necesario escuchar, en sesiones posteriores, los planteamientos de las distintas asociaciones de funcionarios.

Enseguida llamó la atención sobre el hecho de que sólo se consideran recursos para el aumento de las plantas de las municipalidades por dos o tres años, y también destacó que en una primera mirada no se comprende por qué no se ha considerado que las plantas empiecen a funcionar antes, pues su dilación pareciera postergar la solución.

Señaló que a su juicio el problema que tienen los municipios es grave y requiere de una solución integral, y que este proyecto de ley es el inicio de la respuesta al problema. Agregó que, por ejemplo, es manifiestamente contrario a que más del 50% de los funcionarios de los municipios de Chile estén a contrata o a honorarios, o bajo otras figuras que .

El Honorable Senador señor Espina concordó con la necesidad de escuchar los planteamientos de los representantes de los funcionarios municipales, de modo que instó a los presentes a asistir a una próxima sesión.

A continuación hizo uso de la palabra el **Honorable Senador señor Bianchi** quien manifestó que se ha producido un importante acuerdo y que debe destacarse el esfuerzo hecho para poder llegar hasta esta instancia.

No obstante, dijo que ese importante acuerdo logrado no significa que con más diálogo y trabajo no se pueda mejorar esta propuesta, haciendo presente su disponibilidad para trabajar en estas materias, pero en forma conjunta con los funcionarios municipales.

Luego, manifestó su preocupación por que exista un aumento del 20 al 40% de los funcionarios a contrata estimando que ello significa legalizar directamente la función a contrata en forma indefinida, en circunstancias que lo que se debe hacer es dar garantías a los empleados municipales para que tengan la posibilidad de tener un trabajo estable.

Señaló que otro de los temas es el del daño previsional, ya que debido a que los bonos que se otorgan no son imponibles se sigue afectando la previsión de los funcionarios, de modo que hay una cantidad importante de temas que es necesario resolver.

Finalmente felicitó la decisión de escuchar sin límites a dichos funcionarios en una próxima sesión, de modo que nadie se vea excluido de su participación para la búsqueda de un proyecto que permita aprovechar esta oportunidad de satisfacer los históricos requerimientos de cada uno de ellos.

Por su parte, el **Honorable Senador señor Zaldívar** señaló que este es un proyecto largamente esperado por los funcionarios municipales del país. Agregó que tuvo la oportunidad de participar en el protocolo de acuerdo con el Gobierno del que este proyecto debe ser su reflejo,

Señaló que habiéndose recogido un informe en el sentido que dicho acuerdo no estaría cumpliéndose, solicita al señor Subsecretario que en una próxima sesión hiciera llegar una respuesta a las observaciones efectuadas, de manera tal de aclarar ese tema en presencia de los dirigentes.

El **Honorable Senador señor Ossandón** hizo presente que el proyecto es una buena base. Sin embargo, agregó, le parece necesario ver la forma de transparentar en forma definitiva el tema laboral que existe en los municipios de Chile, porque su solución no debiera significar mayores gastos, si se hace en forma correcta.

Respecto de los grados, planteó que debiesen eliminarse en el mundo municipal los grados del 16 al 20, porque en el fondo los municipios no pueden seguir administrando sueldos de pobreza que se tratan de arreglar mediante las horas extra, ya que eso llega a determinar que los funcionarios terminen solucionando los problemas sociales de personas con menores problemas que los propios.

Destacó la importancia de la planta municipal pero enfatizó que, a su juicio, debiese existir un sistema mixto que permita a los alcaldes tener una planta municipal más su equipo de contrata por un período completo y no en forma anual. Agregó que además se debería dar la libertad para eliminar el sistema de incrementar la dotación con funcionarios a honorarios por cuanto hoy en día los municipios tienen enormes carteras en esas condiciones que cumplen funciones administrativas, de tal manera que es necesario transparentar esta situación y si se puede, crear una planta acorde a las necesidades.

También enfatizó que el Gobierno ha manifestado que terminaría con esa práctica a nivel central, sin que se conozca razón alguna para no hacer lo mismo en el nivel municipal, transparentando la situación y sin gastar más recursos.

Señaló que esta es la oportunidad de materializar el anuncio de la Presidenta de la República en esta materia y transparentar el problema, de modo que manifestó su más amplia disposición para ayudar a que los municipios gastando los mismos recursos puedan dar dignidad al trabajo de un número inmenso de personas que están en condición de honorarios o en programas sociales.

Manifestó que no se pueden seguir arrastrando un número importante de funcionarios con grados 19 y 20 que representan sueldos muy bajos, al punto que atienden personas pobres siendo ellos aún más pobres. Agregó que actualmente los municipios en el país gastan muchísimo más en materia laboral que lo que señala la ley, por la vía de contratar personas para ejecutar los distintos programas sociales.

El Honorable Senador señor Pérez Varela valoró la decisión de analizar este tema en una comisión abierta en que se pueda debatir, pues indicó que en los temas municipales hay una serie de discusiones pendientes, desde hace mucho tiempo, en las que se debe avanzar en la búsqueda de soluciones.

Sobre este tema en específico, subrayó que se trata de un problema de larga data en el que ha habido mucha discusión y movilizaciones por parte de los funcionarios municipales, donde además ha existido un protocolo de acuerdo, de modo que lo primero que se debe conocer es si el Gobierno tiene la voluntad de respetarlo.

Enseguida, hizo presente que dicho protocolo no está fielmente representado en el proyecto de ley en discusión, de modo que planteó que el protocolo tantas veces citado debiese ser el paso inicial para poder abocarse a los temas municipales.

Respecto del incremento previsional señaló que se trata de un tema extremadamente complejo que puede obstaculizar la discusión de este proyecto de ley, de modo que propuso tratarlo en un proyecto distinto, para lo cual requirió la opinión del Ejecutivo.

El Honorable Senador señor Espina hizo presente que la Comisión tiene plena conciencia de la labor que desarrollan los funcionarios municipales, que constituyen la representación del Estado más cercana a la ciudadanía. Agregó que incluso muchas veces son requeridos por la ciudadanía respecto de materias sobre las cuales no tienen competencia, para la cual no cuentan con recursos, lo que determina que deban soportar la presión de las personas sin contar con los instrumentos y herramientas para poder responder a sus demandas.

Señaló asimismo que la labor de los funcionarios muchas veces no es lo suficientemente difundida y comprendida, ya que no

se repara que los funcionarios municipales no pueden resolver todos los problemas del país, aunque muchas veces la ciudadanía crea que todos los problemas pasan por las manos de las municipalidades.

En este orden de ideas, subrayó que existe una falta de equidad entre los derechos que tienen los funcionarios de la administración pública respecto de los funcionarios municipales, sin que se den razones que justifiquen que un funcionario de la administración central tenga más beneficios y recursos o perciba remuneraciones superiores a las de quienes ejercen una labor tan relevante respecto del servicio público como los servidores de las municipalidades.

Finalmente, señaló que en aquello en lo que exista coincidencia con los funcionarios se harán los planteamientos al Gobierno, con el objeto de poder generar en torno a este proyecto de ley un acuerdo que permita debatirlo de buena manera, de modo de satisfacer parte importante de las expectativas de las partes.

En la sesión siguiente el **Presidente de la Asociación Chilena de Municipalidades, señor Sergio Puyol**, quién señaló que en primer lugar quería hacer presente que las plantas municipales tienen una historia, como casi toda la legislación del país. En primer lugar hay que tener presente las plantas municipales hasta el año 1973 se modificaban todos los años, y los dirigentes sindicales habían tomado los resguardos para evitar eventuales injusticias. Es así como para la supresión de un cargo específico se requería de un quórum especial y no se podía referir a personas determinadas.

Desde el año 1973 hasta 1994 rigió otra situación, que no puede describir porque ya no estaba en el mundo municipal. Agregó que estuvo hasta el año 1973, momento en que participó en la confección de la planta de la Municipalidad de Ñuñoa para el año 1974, y también tuvo el honor en la única creación de plantas que se realizó el año 1994.

Indicó que cuando en el parlamento se crea un cargo se establece sin ninguna posibilidad de llevarlo a efecto en la realidad. Señaló que, por ejemplo, se hace obligatorio el cargo de prevencionista de riesgo para las municipalidades sin considerar que tales cargos no existen en las plantas. En consecuencia la ley crea el cargo pero como no hay como cumplir la ley se llega a la vulneración de la misma por todos los municipios que, para evitar mayores problemas, tienen que recurrir a figuras como nombrar a alguien a contrata para un cargo permanente, si lo permite el cumplimiento de los porcentajes máximos que es posible destinar a gastos en personal. Si ello no es posible se le nombra a honorarios, lo que impide que pueda firmar los documentos necesarios para ejercer sus funciones, transformándose en un cargo inútil.

Ese es un ejemplo, que últimamente se ha repetido. Señaló que cuando se crean las plantas el año 1994 prácticamente no había personal idóneo para ser consultado, aunque recuerda la participación del especialista en derecho administrativo municipal don Luis Valenzuela Candela, que fue el fundador de lo que se llamó en ese tiempo como conferencia nacional de municipalidades que hoy es la asociación chilena de municipalidades, que aunque tenía gran experiencia le era imposible asesorar a todos los municipios del país.

Señaló que una consecuencia de lo antes expuesto fue que haciendo todos los esfuerzos necesarios para confeccionar las plantas que se presentaron el año 1994, al poco tiempo quedaron en evidencia múltiples inconvenientes que hacían necesario modificarlas, lo que suponían posible basados en la costumbre previa de adaptarlas prácticamente una vez al año, lo que hasta ahora no ha sido posible.

Indicó que, basado en el conocimiento adquirido con tales experiencias estima que permitir modificarlas cada diez años es fijar un plazo excesivo, que es la forma en que se permite modificar las plantas por el artículo 49 quáter que el artículo 6° del proyecto propone incorporar a la ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Señaló que en marzo de 2013 realizó una presentación a la asociación chilena de municipalidades de ese tiempo, mediante un anteproyecto que corresponde al proyecto que posteriormente llegó a tramitación a la Subdere, que fue modificando y decidiendo la iniciativa que hoy se discute.

Agregó que también le merece reparos el artículo 7° que fija el tope de 40% de los ingresos propios de la municipalidad para gastos en personal, estimando que resulta absolutamente insuficiente. Indicó que la falta de cupos en las plantas se ha suplido utilizando las modalidades de contrata y de honorarios, lo que pone a las municipalidades y los alcaldes en la mira de la Contraloría, que ha estimado que los honorarios deben cumplir con dos requisitos insoslayables: que no sea destinado al cumplimiento de las labores habituales de los municipios y que no sea una contratación permanente. Agregó que cumplir estrictamente tales criterios haría prácticamente imposible la contratación de personal a honorarios.

Señaló que esas exigencias normalmente no se cumplen, tanto porque casi no hay labor que no sea una función permanente de las municipalidades como porque la contratación se extiende por un plazo mayor al que estima razonable la Contraloría.

Informó que en el anteproyecto para plantas que presentaron en marzo de 2013 propusieron elevar el límite a 45%, lo que estimaron dejaría a la contratación a honorarios reservada para situaciones

muy extraordinarias, y permitiría ajustar la situación de las plantas a la realidad actual.

Manifestó que también le parece excesiva la espera que establece el artículo noveno transitorio para el ejercicio de las facultades de crear o modificar las plantas, y a que nadie entusiasma tener que esperar hasta el año 2018 para ello, opiniones todas que ha planteado al Subdere.

Por último agradeció la presentación del proyecto a trámite, y que el Gobierno haya considerado algunas de sus observaciones, esperando que las otras sean recogidas durante la tramitación de esta iniciativa.

A continuación el Alcalde de Rancagua, **señor Eduardo Soto, en su calidad de Vicepresidente de la Asociación de Municipalidades de Chile**, manifestó el especial interés de sus representados por discutir los problemas de las plantas y avanzar en la búsqueda de soluciones en un ámbito en que se desempeñan hace muchos años.

Señaló que en la realidad práctica en el país existen cuatro tipos de funcionarios municipales, de las que hay tres categorías generalmente conocidas, constituidas por los funcionarios de planta, a contrata o a honorarios, a las que hay que agregar una nueva y creciente categoría conformada por aquellos que ingresan a prestar servicios vía proyectos que se realizan con distintos ministerios o el Gobierno.

Cada uno de ellos, agregó, tienen condiciones de trabajo distintas que naturalmente se quisiera equiparar, a al menos buscar dar mayor seguridad laboral respecto de quienes se desempeñan en las dos últimas de esas categorías y que cumplen funciones de importancia para la comunidad.

Respecto del proyecto presentado señaló que estiman que el encasillamiento propuesto así como la eliminación de los grados inferiores va en la línea correcta de mejorar las condiciones laborales, y que en general apoyan el proyecto. Por ejemplo, les parece muy pertinente extender el pago de la asignación de título para los profesionales.

Indicó que así como se requiere de quórum elevados para celebrar contratos que excedan del período alcaldicio, también son partidarios de establecer quórum lo más altos posibles para la modificación de las plantas por el concejo dada la importancia del tema, que afecta a la organización y al municipio.

Señaló que le merece reparos la norma que

configura como causal de notable abandono de deberes del alcalde y concejales la existencia de una proyección de ingresos y gastos municipales injustificadamente errónea, pues aunque coincide en el propósito de cuidar los recursos públicos la gravedad de la sanción no se condice con la inexacta determinación de la conducta.

Señaló que el error en tal estimación puede deberse a múltiples factores que escapan al control del alcalde y concejales, e incluso del país, como ocurre cuando se producen crisis financieras que generan mermas en los ingresos, o cuando proyecciones de crecimiento razonables de la propia autoridad central resultan contradichas por la realidad, pues la economía puede verse afectada por las más variadas causas. Agregó que una decisión razonable con los antecedentes disponibles en su momento puede llegar a ser absolutamente errónea para todos, y ello no justifica necesariamente una sanción.

Expresó que tampoco concuerdan con la exigencia de tener 10 años de antigüedad en el trabajo como requisito para incorporar al personal a contrata, ya que con la mitad del tiempo, con cinco años, ya es posible conocer adecuadamente la trayectoria del funcionario, con la ventaja adicional de que tal período excede el del gobierno comunal, lo que evita todo tipo de suspicacias respecto de funcionarios que han permanecido en actividad durante dos administraciones distintas.

Señaló que también hace falta regular la situación que se produciría respecto de los funcionarios cuando la proyección de ingresos y gastos es errónea, porque nada se dice al respecto, ni se establece una forma de adecuar las plantas ante un cambio en la situación económica del municipio.

El proyecto no dice nada sobre el procedimiento para modificar las plantas en caso que se produzcan ajustes presupuestarios, ni sobre la situación de los funcionarios que ingresaron por tal error de cálculo.

Los eventuales aumentos de las plantas serán de cargo municipal, lo que genera una gran diferencia en la gestión municipal, en que los municipios con más recursos podrán contar con más personal que el de los pequeños, que es la situación actual, y que la brecha podría incluso aumentar si todo es de cargo municipal.

Indicó que también estiman excesivo el plazo para el incremento de las plantas, pues los trámites administrativos extenderán incluso los plazos previstos.

La asignación profesional para los funcionarios municipales beneficiará aproximadamente a 8800 funcionarios, pero sin

incorporar a los funcionarios a contrata, que estima debieran estarlo para mantener la igualdad ante la ley, lo que también debiera ocurrir con las rentas asociados a metas de gestión.

Manifestó que hay aproximadamente 1600 funcionarios en las plantas de directivos, jefaturas o de profesionales que no cuentan con título profesional, que es un tema no tratado y que debe considerarse.

Señaló que además los numerosos funcionarios que se desempeñan como directivos, en jefaturas como profesionales no obtienen beneficio alguno con el proyecto, y estima que para ellos debiera buscarse un mejoramiento de grado o el establecimiento de una asignación, por ejemplo, de jefatura, para evitar toda discriminación.

Indicó que no se modifica el porcentaje del personal a honorarios, y respecto del tema del incremento previsional su opinión es que debe tratarse en un proyecto distinto y no mezclarse con el tema de los recursos humanos, porque son dos discusiones distintas.

Incorpora la política de recursos humanos como un instrumento relevante de la gestión municipal, lo que comparten plenamente.

Expresó que hay un tema muy relevante que dejó para el final, que es el que se incremente en cinco veces los recursos del Fondo Común Municipal, lo que constituye una de las fortalezas de esta iniciativa.

Expresó que el incremento del capital humano en los municipios beneficiar a la comunidad y a los usuarios, y que el determinar que cada diez años se podrá modificar las plantas da un plazo cierto para abordar los problemas que se presenten, lo que también constituye un avance respecto de la actual situación de indefinición.

El señor **Presidente de la Asociación de Funcionarios Municipales (ASEMUCH)**, don señor Oscar Yañez, manifestó que como Asemuch y como Confederación de Funcionarios Municipales de Chile quería recordar la génesis del proyecto, señalando que el mismo forma parte de la agenda salarial iniciada a raíz del desmedro existente con sus pares del sector público, particularmente del sector central y de los ministerios.

Expresó que desde el año 2009 se puso en debate el tema de la igualdad, buscando eliminar la brecha existente con ellos y también entre el propio sector municipal, la que era de importancia.

Para eso se buscó homologar el sueldo base, los ingresos por concepto de gestión municipal, igualar la asignación profesional, buscar solución al problema del incremento previsional derivado del dictamen 8466 de la Contraloría General de la República, la renovación de la ley de retiro voluntario, el financiamiento del bono para zonas extremas, la reestructuración y encasillamiento en las plantas municipales, y los temas de la asignación técnica y de la de responsabilidad.

Expresó que después de un movimiento que desarrollo la Confederación el año 2013, que duró 34 días, les fue posible fijar una agenda ante el Gobierno para la solución de tales problemas.

Resalto que con posterioridad Senadores de la Comisión de Hacienda buscando una solución lograron establecer un protocolo de acuerdo que contenía los puntos a negociar.

Ese protocolo permitió que se trabajara por más de un año con la Subsecretaría de Desarrollo Regional para solucionar los temas planteados, lo que derivó en la firma de un protocolo en diciembre del año 2014, suscrito entre Asemuch, el Gobierno y la Asociación Chilena de Municipalidades.

Indicó que el centro del acuerdo consiste en mejorar los problemas de recursos humanos en los municipios.

Recordó que el 19 de mayo pasado la Presidenta firmó el proyecto de ley, sobre el cual presentó sus observaciones, que se acompaña al presente informe.

Manifestó que se realizó un gran esfuerzo y se trabajó mucho para llegar a construir el proyecto, y que en el que se presentó y está en discusión existen matices respecto del anteproyecto que conocieron en enero de 2015, que ahora no se consideraron.

En primer término se refirió a la asignación profesional, e indicó que como ella se había eliminado para los funcionarios municipales, en la década de 1980, pero se había mantenido para los funcionarios de la administración central, se solicitó que se repusiera en esta iniciativa.

Agregó que se propone la asignación profesional para las plantas de directivos, jefaturas y profesionales, haciendo presente que en tales plantas hay alrededor de 1700 funcionarios que no tienen título profesional por diversas causas, pero que tienen un título técnico o de otra naturaleza y la experiencia, pero que no recibirán tal beneficio.

Expresó que sobre la asignación profesional

tienen otra discrepancia, pues la iniciativa señala que se pagará a contar del 1 de enero de 2016 pese a que el protocolo de acuerdo y en el anteproyecto del Ejecutivo se indicaba que se pagaría a contar del 1 de enero de 2015, y a que existen 12.000 millones de pesos disponibles para este año, sin que pueda aducirse que se debe a problemas de financiamiento.

Señaló que cuesta entender que a la empresa privada que retira la basura se le hayan entregado 15.695 millones de pesos para el pago de remuneraciones, pese a que tienen grandes utilidades, y que se llegue a sostener que no hay recursos para financiar este beneficio desde la fecha acordada.

Sobre este punto, indicó que su petición es que se respete el protocolo de acuerdo y lo indicado en el anteproyecto de enero de 2015, y que se pague el 17% de la asignación desde la fecha comprometida, el 34% el año 2016 y el 100% a partir del 1 de enero de 2017.

Manifestó que no tienen reparos sobre el bono post laboral, que viene a hacer justicia respecto de muchas personas que no lo recibieron.

Expresó que es un tema de gran preocupación el relativo al incremento previsional que contempla el proyecto, y que solicitan sea separado del mismo y tratado en forma separada.

Señaló que se trata de un problema respecto del cual hay juicios pendientes en que se busca cautelar las futuras pensiones de los trabajadores, y respecto del cual se ha planteado una queja contra el Estado de Chile ante la OIT en junio de 2011, generando un conflicto respecto del cual los dos últimos gobiernos no han dado respuesta ante la información solicitada por la OIT.

Manifestó que este estado de cosas le lleva a solicitar que no se incorpore en el tratamiento legislativo el problema del incremento previsional, que tampoco se incluyó en el protocolo de acuerdo.

En otra materia, indicó que están de acuerdo en la readecuación y fijación de plantas, pero no en que se haga el 2018, por lo que esperan que el proceso pueda anticiparse para los años 2015 y 2016.

Señaló que también solicitan modificar el artículo 49bis propuesto, para facultar a las municipalidades a crear sub escalafones, haciendo presente que, por ejemplo, en el escalafón de auxiliares hay funcionarios con tareas completamente diferentes, con trabajadores que cumplen funciones de estafeta y con otros que manejan maquinaria pesada, que deberían tener distinta regulación de acuerdo a sus labores propias.

Indico que el proyecto busca una creciente profesionalización de los funcionarios, elevando al 75% el porcentaje de técnicos y profesionales, pero que estima que ello debiera iniciarse con un porcentaje de 65%.

Respecto de las consultas a los funcionarios que establece el proyecto en el proceso de modificación de plantas, estimó que al mismo debiera aplicarse el convenio 151 de la OIT relativo a la materia, para que en el proceso de participación existan comités técnicos municipales que participen del proceso, así como existen comités paritarios de higiene y seguridad, evitando que la consulta sólo tenga el propósito de dar el visto bueno.

En otra materia, señaló que el aumento de 20 a 40% de los funcionarios a contrata tenía el propósito de permitir que funcionarios a honorarios pasaran a esa calidad y que los de contrata, que cumplieran los requisitos, pasaran a la planta, tema que es muy sensible si se considera que hay alrededor de 40.000 funcionarios a honorarios en las 345 municipalidades del país.

En cuanto a la asignación profesional, agregó que ella se concede a directivos, jefaturas y profesionales, solicitando que tal beneficio se pague a todos los trabajadores con títulos profesionales de carreras de ocho semestres.

Finalmente señaló que en el protocolo de acuerdo se estableció que se pagaría a contar del 1 de enero de 2015, con efecto retroactivo, compromiso que solicitó respetar.

A continuación el señor **Víctor Mora, Presidente de la Unión de Funcionarios Municipales de Chile (UFEMUCH)**, expresó que se refirió en primer término al incremento previsional, tema que surgió por la interpretación que realizó la Contraloría General de la República, mediante el dictamen N° 8.466/ 2008, que estableció que se debía calcular sobre el total de las remuneraciones, cambiando de criterio en agosto del año 2009, produciendo con esto la judicialización de la materia, existiendo a este momento, diferentes situaciones que afectan a autoridades y funcionarios del país.

Expresó que atendida la envergadura del problema, la confederación considera que este tema debe ser analizado en un proyecto en forma independiente.

Respecto de la asignación profesional, la UFEMUCH considera que el monto indicado en el proyecto es el adecuado, no obstante lo cual considera que se deben introducir las siguientes modificaciones:

1.- La asignación profesional debe ser otorgada a todos los funcionarios que tengan título profesional, no importando la planta en que se encuentren, incluyendo a quienes se encuentren contratados por Jornadas parciales.

2.- La asignación citada, debe ser reconocida a contar del 1° de Enero del 2015 y pagada con efecto retroactivo a contar de la fecha señalada y por el monto total.

3.- Que no se condicione el derecho a la Asignación Profesional a la comparación de la Escala Municipal con la del Sector Público, porque ello no se reconoce la diversidad de tareas que ejecutan al interior de los municipios, desde la Fiscalización de la Ley de Rentas Municipales (SII), la aplicación de la Ley General de Urbanismo y Construcción (MOP) (MINVU), Ordenanzas Locales (MTT), Emergencias (ONEMI).

Expresó que comparten la necesidad de que los funcionarios municipales con daño previsional puedan recibir el bono post laboral establecido en la ley N° 20.305 y que por una interpretación distinta al sentido de la ley N° 20.640 no lo recibieron, y que tal beneficio sea para todos aquellos contemplados en el artículo 14 de la ley N° 20.649.

Como una forma de contar con un catastro actualizado en todas las materias de Personal, como también el gasto en el cual se incurre, están de acuerdo en que exista la exigencia de remitir a un órgano central la información, debiendo entenderse esto, solo por transparencia y análisis y no como una medida más del centralismo y pérdida de la autonomía municipal.

Manifestó que después de analizar con detención las normas sobre encasillamiento, estiman que deben realizarse algunas modificaciones.

En primer lugar, el proceso se debe realizar en forma inmediata, es decir el año 2015, mediante un proceso bipartito de elaboración de la nueva Planta, en que participen representantes del Alcalde y de la o las Asociaciones de Funcionarios existentes, o por representantes elegidos por los Trabajadores.

Señaló que para optar a los nuevos cargos que se creen y respetar la carrera funcionaria, deben aplicarse las disposiciones de los artículos 51, 52, 53 y 54 de la ley N° 18.883.

Expresó que teniendo presente la autonomía municipal y las diversas realidades comunales del país, UFEMUCH considera que el municipio debe tener libertad para la creación de nuevos cargos sin

establecer porcentajes para la creación de cargos en determinadas plantas, es decir, sin el límite rígido de contratar en un 75% de los cargos a profesionales y técnicos. Por otra parte, estima que al menos se debe garantizar la presencia de 4 funcionarios de planta por cada mil habitantes, teniendo presente lo propuesto por el Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencia y la Corrupción.

Reiteró que al estimar que la vigencia del encasillamiento debe ser a partir del año 2015, toda materia relacionada al año 2018 debe ser modificada al año 2015.

Planteó que las facultades conferidas en los artículos 49 bis y 49 ter se debieran ejercer dentro de un periodo que medie entre el 8º y 10º año, contados desde la última modificación de plantas, de tal forma que cada municipio evalúe y decida, conforme a su realidad, el año que ejerza esta facultad.

Adicionalmente y de manera excepcional, el primer encasillamiento debiera tener una vigencia no superior a un periodo de 5 años, esto debido al tiempo transcurrido; más de 20 años; en que no se ha ordenado las plantas municipales

Esta Confederación no comparte el aumento de Personal a Contrata, ya que históricamente hemos considerado que éste es un empleo precario, indicando en reiterados documentos que el máximo a permitir para este personal debe ser de un 10%, teniendo en consideración lo siguiente:

Como lo hemos planteado en forma reiterada, el personal a contrata, que tengan a lo menos 5 años en la municipalidad, debe ser pasado en forma inmediata a la planta en el mismo grado, con respeto de la carrera funcionaria.

No significa un mayor gasto para el municipio y aumentando en forma automática la planta, dando empleo digno a este personal.

De acuerdo a los estudios el gasto en Personal estable en la Municipalidad, no alcanza a 2 funcionarios por cada mil habitantes, siendo el mínimo de 5 a nivel de Sudamérica, todo esto avalado por estudios efectuados por la Subdere.

De acuerdo a lo planteado por esta Confederación, en relación a la necesidad de que a todos los funcionarios se les otorguen a lo menos 2 grados en forma inmediata

En relación al aumento de requisitos en las Plantas de Jefaturas y Auxiliares, esta Confederación no está de acuerdo, ya que por

una parte, la Planta de Jefatura fue creada para poder hacer efectivo la carrera funcionaria y pensando en la utilización de la experiencia municipal y competencias que el mismo gobierno está promoviendo.

Por otro lado, el aumento de requisitos a la Planta Auxiliar creemos que va contra toda lógica, ya que esta planta lo que se necesita es personal capacitado con determinadas habilidades, que no necesariamente son adquiridas en la Educación Media.

Esta Confederación señala, como lo hemos reiterado y expuesto a los dos últimos gobiernos, que el Personal Municipal no ha tenido mejoramiento desde hace más de 20 años, fecha del último encasillamiento (1994) y como era histórico se otorgaba a lo menos un grado al personal cada 10 años. Por tal motivo se solicita otorgar dos grados en forma inmediata, a todo el personal, excluidos los funcionarios beneficiados con la ley 20.742, y para todo el personal titular, que se encontraba en el municipio al 01 de Enero del 2015, con efecto retroactivo a esta fecha; es decir 01 de enero del 2015.

Por último, consideró de justicia y necesario para el municipio que el personal a contrata pase en forma inmediata a la planta, solo con el requisito de tener a lo menos cinco años en el municipio en cualquier calidad al 31 de diciembre del 2014, en el mismo grado y planta.

Enseguida **la Coordinadora de Trabajadores Públicos a Honorarios Región Valparaíso señora Natalia Corrales**, señaló que en primer lugar se referiría al contexto de la situación de los trabajadores públicos a honorarios, señalando que tal modalidad de contrato representa la precarización de las relaciones laborales en general y de cómo se aborda el empleo en el sector público en particular.

Expresó que tal precarización llega a niveles mayores cuando vemos la situación de los trabajadores a honorarios incrustados en la propia institucionalidad, que adquiere importantes dimensiones al considera su cantidad y los grados de vulneración de derechos, la violación de tratados internacionales suscrito por los diversos Gobiernos de nuestro país.

El trabajo a honorario como forma de trabajo informal, ha significado, que no existe protección legal que ampare esta situación de dependencia y subordinación, ni derechos colectivos e individuales básicos, salvo los que quedan expresos en los convenios de prestación de servicio y que dependen de la voluntad de la autoridad de turno. Sin embargo, en la actualidad, la Corte suprema ha reconocido a través de sus últimos fallos sobre la materia, los derechos laborales de trabajadores a Honorarios desvinculados por instituciones públicas de nivel

central y municipios, lo que representa un giro respecto a estos derechos fundamentales.

En síntesis, a los honorarios se les niega los derechos a la estabilidad laboral y a contratos indefinidos, existiendo en su lugar contratos disfrazados de “convenios de prestación de servicios” renovables, cada 12, 6 o incluso 3 meses; pueden ser despedidos sin justificación alguna ni aviso previo; carecen de días administrativos, permisos con y sin goce de sueldo y vacaciones regulares; no cuentan con capacitación, actualización profesional o técnica, y cualquier beneficio que permita la superación laboral; sufren problemas por las licencias médicas, pre y post natal y seguro laboral, y para obtener bonificaciones por productividad y cumplimiento de metas a pesar de ser asignados a tareas específicas en metas de mejoramiento a la gestión.

La situación de los honorarios municipales no varía, salvo que la política salarial en los municipios está en desigualdad con el resto de la administración municipal, que no hay asignación profesional, técnica ni de responsabilidad.

Además, e los municipios no existe posibilidad de regularización y traspaso de honorarios a la condición de funcionario público en tanto la estructura de la dotación está estancada

Señaló que existe una cifra gris en la dotación real a honorarios en tanto nos hemos encontrado en la recogida de información con que muchos municipios declaran por transparencia sólo una parte de la totalidad de sus recursos humanos, cifra gris que es mayor que la que existe a nivel centralizado donde existe un sistema de seguimiento y medición de la estructura laboral más rigurosa.

Utilizando datos incompletos, de igual forma podemos concluir que de un total de casi 80.000 trabajadores municipales, 41.000 aprox. están bajo contratación a honorarios, 11.000 a contrata y 26.000 en planta. Es decir los honorarios representan casi un 53% de toda la dotación, llegando en municipios como Puente Alto a representar el 84%, o en la Municipalidad de Viña del Mar, posee un 50% de la dotación de trabajadores en calidad de honorarios.

Del presupuesto total para pago de remuneraciones de funcionarios municipales el 70,5% se destina a planta y contrata y el 29,5% a los trabajadores a honorarios, lo que no guarda relación con su porcentaje en la dotación total.

Esto quiere decir que el Estado racionaliza y ahorra recursos e a costa de mantener una estructura laboral precaria, con más del 50% de sus trabajadores municipales bajo relaciones de

informalidad, desprotección, incertidumbre, desigualdad salarial, abuso laboral y vulneración de derechos fundamentales.

En relación al protocolo de acuerdo ASEMUCH-Gobierno, indicó que excluye cualquier avance directo en terminar con la desigualdad y precariedad en que mantiene más de la mitad del personal municipal. Expresamente sólo se toca las adecuaciones de plantas y contrataciones, que no trae necesaria ni obligatoriamente un proceso de regularización asociado, ni menos la prohibición de contratar más personal a honorarios bajo subordinación y dependencia en el ejercicio de funciones fundamentales de los municipios.

Pese a todo lo expuesto, manifestó que había puntos destacables porque se relacionan de alguna forma en las condiciones de existencia de los honorarios:

Expresó que el que cada 10 años, a propuesta del Alcalde y con acuerdo del concejo y de acuerdo a posibilidades presupuestarias se pueda aumentar el gasto en personal de un 35% a un 40% y el gasto en personal a contrata de un 25% a un 40% podría permitir mejorar las condiciones, a menos que no aumenten cupos de planta, sino que se utilicen otras formas de pago, como horas extras a puestos de confianza, lo que se ha traducido muchas ocasiones en pago de sobresueldos.

Esto quiere decir que se abre una posibilidad de traspasar a un grupo de honorarios a contrata, cuya cifra es insignificante y además poco clara, ya que no plantea la homologación de los sueldos o reconocimiento de grados, pensando en los niveles de antigüedad que alcanzan algunos honorarios en la administración municipal, los que incluso llegan a 30 años de antigüedad.

Se mantiene la posibilidad de aumento de la planta cada 10 años a propuesta del Alcalde y con acuerdo de los dos tercios de los concejeros, con previa consulta a las asociaciones de funcionarios regidas por estatuto administrativo, excluyendo expresamente las organizaciones legalizadas o de facto de los trabajadores municipales a honorarios.

Reiteró que el proyecto no asegura un proceso de regularización de honorarios y, lo más preocupante, no se menciona un mecanismo adecuado para limitar nuevos aumentos.

Se plantea que un 75% de los nuevos cargos que se creen requieran para su ejercicio de título profesional o técnico, excluyendo posibilidades de regularización de trabajadores auxiliares y

obreros municipales a honorarios que, en municipios urbanos y de gran cantidad de dotación, representan un número importante de todo el personal.

Planteo que sus demandas, que espera sean escuchadas, son que se aborde la problemática de los trabajadores a honorarios bajo subordinación y dependencia laboral que existen en los Municipios de Chile, en cuya discusión deberán ser representados por la Unión Nacional de Trabajadoras a Honorarios del Sector Público.

Señaló que al regularizar la situación del personal con contratos a honorarios, para aquellos con labores permanentes y bajo subordinación, no se pretende eliminar la figura de honorario cuando se cumpla como tal, en labores transitorias y por servicios prestado sin subordinación ni dependencia.

Agregó que la mayor cantidad de trabajadores a honorarios de los municipios, casi un 60%, son contratados por programas o fondos externos provenientes del nivel central, traspasando la obligación contractual a los municipios.

Finalmente, expresó que esperan que el análisis, acuerdo y promulgación de esta ley se funde en discusiones tripartitas que incorpore a los trabajadores a honorarios que forman parte de la dotación de los Municipios del país, ya sea bajo fondos propios como externos, estableciéndose con ello un avance en el término de este tipo de contratación que precariza no sólo al trabajador sino también a sus familias.

Finalmente el **Presidente de Colegio de Secretarios Abogados de la Policía Local A.G, señor Ricardo Oyarzún**, manifestó que como cuestión previa al análisis del proyecto debe señalar que es necesario, e imprescindible reformar la Justicia de Policía Local para atender a una creciente demanda social insatisfecha.

La necesidad de garantizar la dignidad de todas las personas que componen la sociedad, no pasa sólo por reconocer en su texto legal principal, el respeto de sus derechos humanos básicos, sino también por desarrollar por parte de sus legisladores mecanismos que garanticen el conocimiento y el ejercicio de esos derechos por parte de sus integrantes. El no igualitario acceso a la justicia, de la naturaleza que sea, debilita la confianza de las personas hacia las estructuras de la Sociedad, ya que este acceso pasa a ser un privilegio sólo para algunos, involucrando pérdida de credibilidad y legitimación hacia las autoridades, de parte de quienes ven frustrados sus esfuerzos y expectativas de justicia.

Expresó que se ha señalado que las insuficiencias en el acceso y ejercicio de los derechos contribuyen directamente al

empobrecimiento de las personas, ya que por ejemplo, los conflictos de vecindad, propios de comunas con mucha densidad poblacional, se transforman en problemas mayores al no existir mecanismos eficaces de solución de conflictos al alcance de las personas, quienes al no tener un órgano imparcial e igualitario a quien recurrir, o desconociendo la forma de hacerlo, muchas veces tratan de obtener justicia por sus propios medios, con los resultados que ello trae consigo. En consecuencia, siendo el acceso a la justicia un principio esencial de todo sistema jurídico, este debe implicar que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y dar solución a sus conflictos en forma eficiente y oportuna.

Es prioritario reformar la justicia local por el número de personas involucradas que esta requiere atender, y que carece de dicha atención o la solución de sus conflictos es demorada en el tiempo innecesariamente.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas el año 2012, el total de ingreso de los Juzgados de Policía Local a nivel nacional superaron para ese año las 3.368.064 causas, y el año 2013 la no despreciable cifra de 4.187.159 y , como contrapartida, el total de ingreso de causas para el Poder Judicial, incorporándose en estas últimas, todas las de la justicia civil, criminal, laboral, menores y de familia, fue el año 2012 de 1.319.808, o sea la totalidad de ingresos en sede policía local, supera los ingresos de todo tipo de causas para un mismo año en sede poder judicial.

Agregó que parece obvia la necesidad de una reforma a la justicia local, para transformarla en una real justicia vecinal, cercana a la población, de fácil acceso y con procedimientos expeditos que incluso, pudiesen impedir que un sin número de causas de fácil solución, lleguen a la justicia civil o penal, descongestionando estos tribunales, si efectivamente se contará con la competencia, definida por Ley para ello.

Señaló que nuestro país ha desarrollado en los últimos quince años un fuerte y sostenido proceso de modernización de su sistema de administración de justicia, donde se han introducido cambios profundos como la inclusión de nuevos procedimientos inspirados en principios formativos como la oralidad, intermediación, continuidad; la introducción de formas auto compositivas del conflicto, y de mecanismos alternativos al litigio para la resolución de éste, los cuales en general pretenden tener un carácter preferente al procedimiento judicial; y la inclusión de un sistema de gestión de causas eficiente, y operado a través de medios electrónicos.

Agregó que a contrario sensu la realidad y la práctica diaria nos señala, que los Juzgados de Policía Local son visualizados por la ciudadanía solamente como una caja recaudadora de los Municipios, y entonces la cara visible de la justicia más próxima a la población se presenta sólo como un ente aplicador de multas en beneficio de

la comuna que la financia, muchas veces provenientes de partes o citaciones cursados por los mismos órganos fiscalizadores municipales; con un juez lejano, inquisidor, que no necesita justificar gran parte de sus fallos, y que parece no escuchar descargos. De hecho es imposible razonablemente hacerlo cuando hay 200 o más citados a la audiencia de la mañana de cualquier día.

Estimó que esa es la sensación real y objetiva actual que tiene la gente común de su justicia local. Es más, la sensación mayoritaria de la comunidad apunta a considerar que la justicia local es de responsabilidad de la Municipalidad respectiva y de su Alcaide.

Por otra parte, la situación anterior se ve agravada por la falta de competencia sobre aquellos problemas comunes que viven los habitantes de una Comuna, donde esperan que el Tribunal más cercano a sus domicilios, les brinde la satisfacción o resolución de sus conflictos, como por ejemplo, en materia tales como las que emanan de la convivencia vecinal diaria, las cuestiones relativas a ocupantes de departamentos contiguos, filtraciones o daños ocasionados en techumbres y paredes, y las relativas a los daños ocasionados por árboles y plantas en predios colindantes, y otros de carácter patrimonial de menor cuantía, que son de ordinaria ocurrencia, entre otras materias, que motivan consultas permanentes en estos Juzgados, cuya solución rápida y eficiente, no es posible dar en la actualidad, por no existir facultad legal para hacerlo.

I

Expresó que la designación de los Jueces no puede tampoco ser resorte de la autoridad política de la comuna sobre la base de una terna elaborada por la Corte de Apelaciones, debiendo crearse un sistema que privilegie en su nombramiento a personas que tengan experiencia en el sistema y no abogados externos, para privilegiar el conocimiento y la experiencia, por sobre la posición política o los contactos del postulante.

Una reforma a la Justicia de Policía Local, para hacerla más cercana a la gente, es en consecuencia un trabajo que hasta la fecha se encuentra pendiente y que añoramos todos quienes trabajamos o formamos parte de ella.

Finalmente indicó que un Juez y un Secretario Abogado con dedicación exclusiva, con funciones debidamente normadas especialmente respecto de la función a desempeñar, y una remuneración y encasillamiento acorde con la responsabilidad del cargo, son algunas de las reformas que necesitan realizarse en la materia, oero año a año, y proyecto tras proyecto, ninguna modificación propuesta llega a buen término, principalmente con la excusa de la falta de recursos.

En cuanto al proyecto propiamente tal señaló que

consagra la aspiración de todos los empleados municipales en cuanto pretender equiparar su desempeño al resto de los funcionarios de la administración del Estado, y apoyan en ese sentido las observaciones formuladas por la Confederación Nacional de funcionarios Municipales, Asemuch, y las formuladas por las otras Asociaciones de funcionarios.

Sin embargo hoy desea señalar a esta Comisión y al país que si este proyecto pretende fortalecer la gestión y la profesionalización del personal Municipal, si el objetivo, según el mensaje es "ordenar las plantas municipales", y conseguir una mayor "profesionalización de las funciones" se hace necesario e imprescindible solicitar una enmienda al Ejecutivo en cuanto a que el encasillamiento de los funcionarios municipales denominados Secretarios de Policía Local, no puede quedar al arbitrio del Alcalde, ni puede ser realizado de manera diversa o distinta en cada municipalidad.

Manifestó que es esta la oportunidad para de una vez por todas cumplir con la iniciativa expresada en el mensaje de la ley N° 20.554, que crea el cargo de Secretario Abogado en todos los Juzgados de Policía Local a nivel nacional, esto es: "la necesidad de unificar en todos los municipios la denominación y requisitos del cargo de Secretario, que presenta hoy situaciones muy disímiles"; hablamos de un objetivo incumplido hasta ahora.

La principal situación que queremos plantear, es que en este proyecto en definitiva se encasilla el personal de la planta profesional de manera discrecional y a voluntad del señor Alcalde, sin hacer ninguna referencia especial como creemos necesario, a los Secretarios Abogados de Juzgados de Policía Local, quienes hoy se encuentran encasillados de manera distinta y diversa y sin que esto obedezca a una lógica que no sea el desorden administrativo que se ha originado en distintas leyes que dieron origen a Juzgados de Policía Local con el cargo de secretario definido de muy diversa forma.

Es así como actualmente en una misma Comuna (Maipú y otros) hay Secretarios encasillados en grados diferentes según la ley que los creó, 9 y 7, a pesar de que estos Juzgados son de la misma categoría jurisdiccional y horaria. En otros Juzgados, como Arica, hay dos Secretarios encasillados en grado 8 y el último Juzgado creado, su Secretario es grado 9, el Oficial primero del Juzgado, se encuentra encasillado en grado superior, al de su Jefe directo, por cuanto ha sido merecedor de ascenso, a lo que el Secretario del Tribunal no tiene derecho, por cuanto su cargo se encuentra creado en la planta con un grado específico, sin que este pueda ascender, a pesar de los años de servicios prestados.

Recordó que la ley N° 20.008 mejoró las

remuneraciones de los señores magistrados, y la ley N° 20.554 concedió a estos la asignación municipal, que la anterior no les otorgaba, este mejoramiento de remuneraciones reconoce que los Juzgados de Policía Local han tenido en el último tiempo un considerable aumento de la competencia.

Agregó que la Contraloría General de la República en un dictamen inédito ha establecido que los Secretarios Abogados de Policía Local son funcionarios Municipales, que deben cumplir cabalmente la jornada laboral de 44 horas semanales, para poder optar a obtener remuneraciones por concepto de horas extraordinarias.

Los Secretarios Abogados que ejercen funciones en estos Juzgados, por su parte, se encuentran percibiendo actualmente remuneraciones inferiores casi en un 40% a los jueces, sus superiores jerárquicos.

Terminó su intervención expresando que por las razones latamente expuestas considera necesario señalar específicamente el grado en que debe quedar encasillado el Secretario Abogado de los Juzgados de Policía local porque, como lo ha dicho la Excm. Corte Suprema, este no puede quedar al arbitrio del Alcalde y/o de su Concejo Municipal, sino que debe quedar definido en esta la ley

En consecuencia la única forma de disminuir la brecha existente con similar función en el Poder Judicial, y ordenar las plantas, profesionalizar la función de unidades clave, y otorgarle la independencia y autonomía, necesaria a la administración de justicia en el ámbito de Policía Local, es justamente que los Secretarios Abogados sean considerados, al igual que en el resto de la judicatura, en un grado inferior al superior jerárquico, que subrogan.

El Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo, señor Ricardo Cifuentes, explicó que la importancia de la iniciativa en estudio radica en que, por primera vez, se podrán realizar las siguientes reformas por los municipios:

- Aumentar el número de funcionarios de planta en cada uno de los municipios del país,
- Modificar el número de funcionarios por estamento;
- Aumentar el número de funcionarios en un grado determinado;

- Modificar el número de funcionarios por grado;
- Se podrá reconocer la calidad profesional al funcionario que, sin perjuicio de poseer el título respectivo, no se ubique en un estamento profesional;
- Se podrá disponer de dos grados de diferencia con el alcalde a todo directivo que cumpla requisitos sin importar el número de habitantes de la comuna;
- Podrá modificarse el grado del alcalde.

Tales modificaciones, agregó, podrán realizarse teniendo presente ciertas limitaciones.

En primer lugar, el total de gastos en personal no podrá exceder el 40% de los ingresos propios del municipio. Cantidad, explicó, que si bien fue la cifra que se manejó originalmente, actualmente pudiese aumentarse hasta un 42%, señalando la disposición del Gobierno en ello.

En segundo orden, señaló que los nuevos cargos deben tener una especial orientación hacia la contratación de profesionales y técnicos, entendiendo que el objetivo del proyecto es modernizar, fortalecer y profesionalizar el sistema municipal.

Finalmente, agregó que no está considerada, en la presente iniciativa la facultad de que se puedan suprimir cargos o disminuir remuneraciones.

Por otro lado, señaló que se podrán modificar o crear los cargos de plantas necesarios para encasillar los empleos actualmente a contrata, debiendo contar con 10 años continuos en la misma Municipalidad a partir de la entrada en vigencia de la ley, teniendo como límite de gasto el porcentaje antes citado.

En lo referente al personal a honorarios, subrayó que estos últimos podrán pasar a la calidad jurídica de funcionarios a contrata a partir de la publicación de la ley, por efectos del aumento del límite del personal bajo dicha calidad, de un 20 a un 40%, pudiendo, asimismo,

participar de los concursos a cargos funcionariales que se abran.

Por su parte, destacó que los funcionarios de los grados 10° al 20° aumentarán en un 16,3% sus ingresos entre los años 2015 a 2017, sin considerar los reajustes del sector público, reflejándose en un incremento promedio de \$98.500 mensuales, sin perjuicio de que tales aumentos, de igual forma, produzcan sus efectos sobre el valor de las horas extras, los bienios y el PMG.

En lo relativo a la asignación profesional, señaló que esta última incrementa, en promedio, un 21,1% de los ingresos de los estamentos directivos, profesionales y jefaturas, lo que significa, aproximadamente, unos \$333.283 mensuales adicionales en régimen.

A su vez, indicó que el proyecto en análisis crea la asignación especial para funcionarios que, teniendo un grado directivo, no poseen un título profesional, la cual asciende al 50% de la asignación profesional. Dichos funcionarios podrán, además, acceder a esta última asignación, de forma íntegra, cuando acrediten el requisito de título profesional.

Por su parte, mencionó que el proyecto, asimismo, establece el resguardo de que al menos una vacante se mantenga en cada grado y estamento, de manera de no hacer desaparecer la escala municipal.

A su turno, destacó que para la aprobación de la nuevas plantas, se requerirá que la propuesta alcaldicia sea acordada por los 2/3 de los concejales en ejercicio, debiendo luego el acto ser tomado razón por la Contraloría General de la República. Posterior a ello, la planta debe estar contenida en un reglamento dictado por la municipalidad respectiva.

Por último, explicó que el proyecto incorpora algunos elementos de responsabilidad fiscal, puesto que, en casos de financiar errónea o injustificadamente las nuevas plantas de personal, o el no realizar los ajustes presupuestarios derivados de los informes trimestrales, se configurará la causal de notable abandono de deberes de alcaldes y concejales.

Concluyó su exposición recalcando que la iniciativa en estudio es la medida más descentralizadora a la fecha, añadiendo que la periodicidad contemplada en el proyecto para crear o

modificar plantas se pretende aumentar a ocho años, a fin de recoger las observaciones planteadas por los distintos actores.

El Presidente del Instituto de Jueces de Policía Local, señor Miguel Aguirre, comenzó su presentación valorando el avance que la iniciativa en estudio representa en materia de descentralización, entendiendo que su objetivo esencial es fortalecer la gestión y la profesionalización del personal municipal, aumentando, asimismo, las funciones de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.

Sin perjuicio de lo anterior, destacó que el proyecto de ley, en su artículo 1°, referente a la asignación profesional, excluye de su aplicación a los Jueces de Policía Local

De esa forma, indicó que tal exclusión no presenta una justificación razonable, siendo la misma arbitraria e inconstitucional. Lo anterior, explicó, a la luz del concepto jurídico de, precisamente, asignación profesional. Así, expresó que esta última es un beneficio de monto fijo que se otorga a aquellos funcionarios ubicados entre los grados “A al 23” de la Escala Única de Sueldos, que poseen título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional. A su turno, añadió que en todos los grados de la Escala de Sueldos del Personal de la Administración del Estado, desde el grado A al grado 23, se paga la asignación profesional, conjuntamente con otras asignaciones de responsabilidad superior y las asignaciones especiales a autoridades de gobierno y jefes superiores de servicios.

En esa línea, expresó que no son explicables los argumentos plasmados en el propio Mensaje acerca de la exclusión de los Jueces de Policía Local. En efecto, agregó, en los fundamentos del proyecto se menciona que “el beneficio antes descrito no alcanzará a los jueces de policía local, dado que ellos tienen derecho a percibir una asignación mensual de responsabilidad judicial, según lo dispuesto en el artículo 5° de la ley N° 15231, orgánica de los juzgados de policía local”.

Tal argumento, explicó, no consta en los instrumentos fundantes del proyecto, a saber: 1° Protocolo para la modernización del sistema municipal chileno (ASEMUCH, ACHM, SUBDERE); 2° Informe de la comisión asesora presidencial en descentralización y desarrollo de las regiones y 3° informe final del consejo asesor presidencial contra los conflictos de interés, el tráfico de influencias y

la corrupción.

Por consiguiente, no considera a la exclusión razonable desde una perspectiva jurídica.

Por su parte, y haciéndose cargo de la explicación del Ejecutivo acerca de la exclusión, señaló que la asignación de responsabilidad tiene una naturaleza distinta a la asignación profesional. Lo anterior, ya que la asignación mensual de responsabilidad judicial del artículo 5° de la ley N° 15.231, Orgánica de los Juzgados de Policía Local, se estableció en la ley N° 20.008, del año 2005. En efecto, expresó que en el inciso quinto de tal disposición se fijó que los Jueces de Policía Local, "tendrán derecho a percibir , además una asignación mensual de responsabilidad judicial inherente al cargo".

En tal sentido, explicó que entre los fundamentos de dicho proyecto, en lo que toca a esta asignación, estaba la consideración de las actuales competencias (en progresivo aumento) de los Juzgados de Policía Local y la situación desmedrada de sus remuneraciones en comparación con el resto de la judicatura del país, esto es, con las de los escalafones de jueces del Poder Judicial, concluyéndose que el aumento de remuneraciones para este sector es verdaderamente atendible y justificado.

Asimismo, durante la tramitación del proyecto, destacó las conclusiones arribadas en el informe de la Comisión de Gobierno Interior de la Cámara de Diputados, en el cual se señala que "se adecúa la desmedrada situación que mantienen los Juzgados de Policía Local respecto del nivel de remuneraciones que presenta el Poder Judicial. Si bien el mejoramiento no es satisfactorio ni llega a los niveles de éste, representa un avance positivo en la línea deseada.

A su turno, recalcó la intervención en este punto del entonces Diputado, el Honorable Senador señor Quintana, quien expresó en esa oportunidad que "del mismo modo, el incremento de las remuneraciones de los jueces de policía local también obedece a una aspiración de mucho tiempo, pues si se los compara con el resto de las autoridades del Poder Judicial nos damos cuenta que se encuentran en una situación bastante desmejorada".

En consecuencia, manifestó que, como puede advertirse, de la historia de la ley, la asignación de responsabilidad judicial

fue instaurada por la calidad de magistrados que reviste los jueces de policía local y no por su carácter de funcionarios municipales.

En esa línea argumental, explicó que las mismas razones presentes en el año 2008 se mantienen en la actualidad, a saber:

1º Aumento de competencias de los Juzgados de Policía Local: ley sobre derechos y deberes de los asistentes a los espectáculos de fútbol profesional, ley de protección al consumidor, infracciones por no pago del servicio del Transantiago, procedimiento de cobranza de facturas, normativa flora y fauna, normas de copropiedad, conductas discriminatorias a pacientes con VIH, infracciones de normas de seguridad privada, infracciones Iguc, entre otras.

2º Desnivelada condiciones de remuneraciones en comparación a la judicatura del Poder Judicial. Dicha judicatura percibe, naturalmente, la asignación responsabilidad judicial y la asignación profesional.

Así, explicó que el objeto de la asignación profesional que contempla el proyecto es concluir el proceso de homologación de los sueldos de los funcionarios municipales respecto de sus pares de ministerios y servicios, idea que sería contradictoria de excluirse a los Jueces de Policía Local de este beneficio, ya que, por ejemplo, en todos los grados del escalafón primario del Poder Judicial se paga una asignación judicial (Decreto Ley N° 3058/79) y, además, la asignación profesional, conjuntamente. Tal situación, se replica de igual modo en la Administración Central.

De esa forma, agregó, de excluirse a los Jueces de Policía Local de la mentada asignación, podría darse el caso de que los grados más altos de las plantas de directivos, profesionales y jefaturas, perciban una remuneración bruta superior a la asignada al Juez de Policía Local de la misma comuna. En consecuencia, agregó, se desnivela la estructura remuneracional, en atención a lo dispuesto en el inc. 5º del art. 5º de la ley N° 15.231, que establece que “los jueces deberán tener el grado máximo del escalafón municipal respectivo”.

A su vez, se refirió al principio de la igualdad remuneracional en el sector público, indicando que dicha máxima es aplicada por la Contraloría General de la República en las decisiones que esta emite.

Dicho principio, se ha articulado a partir de lo dispuesto en los siguientes preceptos:

- Artículo 50 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado: “los regímenes legales de remuneraciones podrán establecer sistemas o modalidades que estimulen el ejercicio de determinadas funciones por parte de los empleados o premien la idoneidad de su desempeño, sin perjuicio de la aplicación de las escalas generales de sueldos y del principio de que a funciones análogas, que importen responsabilidades semejantes y se ejerzan en condiciones similares, se les asignen iguales retribuciones y demás beneficios económicos”.

- Artículo 48 Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades: “en el sistema legal de remuneración de las municipalidades se procurará aplicar el principio de que a funciones análogas, que importen responsabilidades semejantes y se ejerzan en condiciones similares, se les asignen iguales retribuciones y demás beneficios económicos”

En tal sentido, destacó la afirmación efectuada por la ASEMUCH en la Agenda salarial del personal de las municipalidades de Chile, en la cual se señaló que: “se estima como un derecho establecer la asignación profesional para los funcionarios municipales, terminando con la discriminación que sufren los trabajadores de las municipalidades respecto de los funcionarios de la administración central.

Posteriormente, mencionó casos remuneracionales en donde el citado principio, a su juicio, no es observado:

- Abogado Directivo grado 3 Min. Justicia, Jefe Div. Judicial \$ 6.625.422. Jefe Área Jurídica \$ 5.537.704, Abogado Directivo grado 4 seremi \$ 4.500.000 app.

- Abogado directivo grado 3 Min. del Interior, Jefe Div. Jurídica \$ 6.676.086. Abogado directivo grado 4, Jefe de Oficina de Exonerados Políticos \$ 4.746.314.

- Abogado directivo SVS grado 3 \$ 6.688.243.

- Abogado directivo Superintendencia de

Pensiones \$ 5.418.673.

- Abogado directivo grado 4 Subdere \$ 4.453.592
- Grado 3 Contraloría General de la República \$5.662.596.

A continuación, y en el mismo sentido señaló, a su criterio un caso paradigmático respecto de la situación que critica, la situación del Ministerio público:

- Fiscal grado 3º (Asignación profesional, asignación de responsabilidad y hasta grado 7º asignación responsabilidad superior) \$ 6.279.936. Fiscal grado 4º \$ 5.868.905 (asignación profesional, asignación de responsabilidad y hasta grado 7º asignación responsabilidad superior).

Añadiendo a su vez que la Ley de fortalecimiento del Ministerio Público contempla un aumento total 577 funcionarios, lo que importa un alto compromiso financiero del Estado.

Por su parte, contrastó tales remuneraciones con diferencias de ingresos por parte de los propios cargos de Jueces de Policía Local.

-Jueza JPL Pto. Natales. (H. Senador Bianchi). Remuneración bruta mensual \$2.905.090 (Asig. Zona y zona extrema).

- Juez JPL Lonquimay (H. Senador Espina). Remuneración bruta mensual \$ 2.780.759.

- Juez JPL Panguipulli (H. Senadora Von Baer). Remuneración bruta mensual \$ 3.045.483.

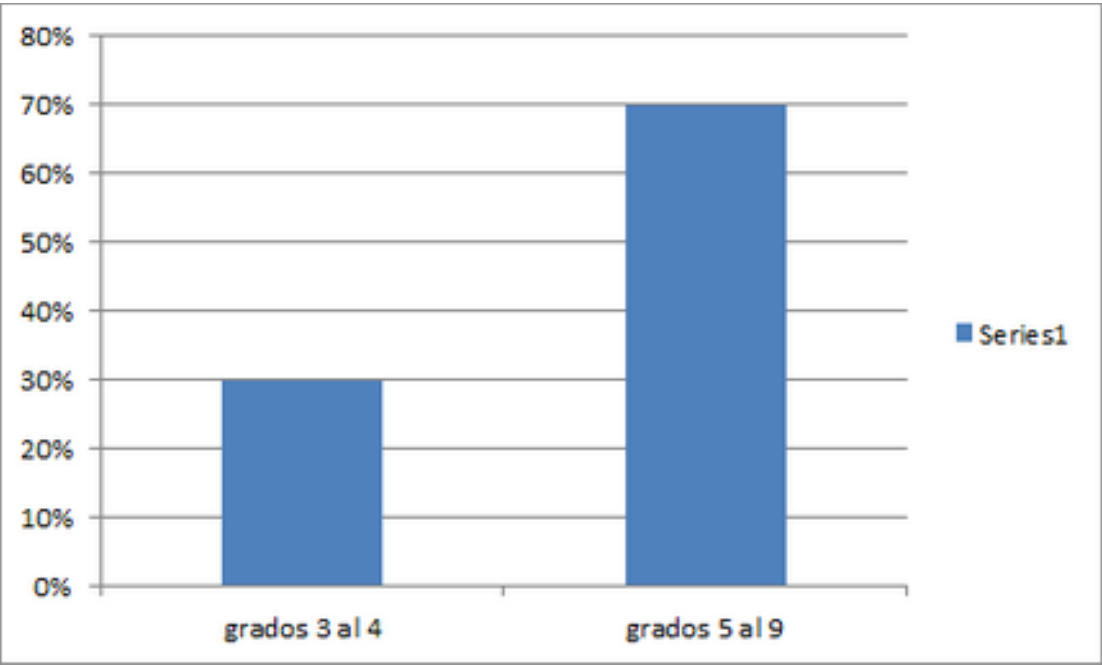
- Juez 1er. JPL Valdivia (H. Senadora Von Baer) grado 3º. Remuneración bruta mensual \$ 3.863.529.

- Jueza JPL San Juan de la costa (H. Senador Quinteros). Remuneración bruta mensual \$ 2.999.347.

- Jueza 2º JPL Curicó (H. Senador Zaldívar).
Remuneración bruta mensual \$ 3.710.105.

- Juez JPL Romeral (H. Senador Zaldívar).
Remuneración bruta mensual \$ 1.979.188.

Posteriormente, y a partir del siguiente gráfico, describió los porcentajes en los cuales se ubican los Jueces de Policía Local según el grado que poseen:



A su turno, y a fin de reforzar su punto, señaló que la institución que preside solicitó un Informe en derecho acerca de la situación al destacado jurista y ex miembro y Presidente de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia don Urbano Marín Vallejo, cuyas conclusiones describió de la siguiente forma:

- La disposición del proyecto de ley que concede asignación profesional excluyendo a los Jueces de Policía Local, incurre en una doble discriminación, respecto tanto de los funcionarios municipales a quienes ella concede dicho beneficio, cuanto con los personales del poder judicial, con los de tribunales especiales y con los profesionales funcionarios que reciben actualmente la misma asignación.

- El hecho que los Jueces de Policía Local perciban la asignación de responsabilidad regulada en el artículo 5º de la ley N° 15.231, modificado por la ley N° 20.008, no es motivo racional ni valedero que justifique debidamente ese trato diferenciado.

- La mencionada disposición del proyecto adolece de la arbitrariedad que proscribe el inciso final del n° 2 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Por otro lado, y en lo relativo al impacto financiero que tendría la incorporación de los Jueces de Policía Local en la iniciativa en estudio, presentó las siguientes cifras:

Jueces de policía local en el universo Municipal:

1. Total funcionarios municipales (planta y contrata) 35.000 app. (2011);
2. Total directivos, jefaturas y profesionales = 8.700 app;
3. Total jueces de policía local 350 app. = 1% del total funcionarios municipales.
4. jefaturas y profesionales = 4% del total directivos.

Así, destacó que la incorporación de los Jueces de Policía Local importaría un costo fiscal marginal y un respeto a lo justo. En efecto, señaló que la asignación profesional para 8.700 funcionarios significará M\$ 1.287 (2015), mientras que la asignación profesional para 350 Jueces de Policía Local significaría M\$ 52 (2015) aproximadamente.

Finalizó su presentación señalando que, con el fin de lograr una adecuada armonía con los principios que, entre otros, inspiran este proyecto: inclusividad, nivelación y de justicia correctiva, el Instituto Nacional de Jueces de Policía Local propone sustituir el inciso final del artículo 1º, que señala: "Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los Alcaldes, ni a los Jueces de Policía Local", por el siguiente: "Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los alcaldes."

El Asesor Jurídico de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, señor Álvaro Villanueva, haciéndose cargo de los reparos efectuados por quien le precedió en la palabra, señaló que los Jueces de Policía Local reciben dos asignaciones que el resto de los funcionarios municipales no percibe, cuales son, en primer lugar, la asignación de incentivo a la gestión jurisdiccional, que dice relación con el desempeño en su calidad de jueces, sujetos a la evaluación de la respectiva Corte de Apelaciones, y en segundo lugar, la asignación por responsabilidad judicial.

No obstante ello, agregó, dichos magistrados, en su calidad de funcionarios municipales, reciben, por ejemplo, la asignación de mejoramiento a la gestión municipal, así como otras asociadas a esta última calidad.

Por consiguiente, en virtud de su cargo y de su situación híbrida, los Jueces de Policía Local reciben tanto asignaciones por labores judiciales como por labores funcionariales de municipio.

En esa línea, destacó que el debate de fondo, del cual este proyecto no puede referirse, en tanto no estar dentro de las ideas matrices o fundamentales del mismo, radica en definir si los Jueces de Policía Local serán funcionarios del Poder Judicial, y por lo tanto, asimilarse a la escala de remuneraciones de este último poder público, junto con, además, reunir los requisitos para ello, como son el paso por la Academia Judicial o la dedicación exclusiva; o bien, pertenecer al ámbito municipal con las complejidades que ello acarrea en virtud de las funciones jurisdiccionales que realiza.

El Presidente de la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile, señor Óscar Yáñez, señaló que la organización preside se manifiesta positivamente respecto del proyecto en estudio, destacando que sólo existe controversia en algunos puntos, los cuales pasó a describir:

1. Retroactividad: el proyecto sólo contempla retroactividad en el pago por cuatro meses y sólo aplicable a los funcionarios de los grados 15° a 20°, excluyéndose, por consiguiente, a sus pares de los grados 10° a 14°.

Tal situación, explicó, no se condice con el

protocolo que se tenía respecto del punto, cuestión que, en su criterio, se debía respetar plenamente en la estructuración de la iniciativa. Agregando luego que la inclusión de aquéllos no tendría una repercusión financiera mayor.

2. Incremento previsional: la forma en que el punto es regulado en el proyecto de ley no responde a conversaciones previas con los distintos actores y autoridades, en tanto se pretendía que aquél fuese tratado en iniciativas distintas a la actual, a fin de distinguir este tópico, por su especial relevancia, del resto de las materias.

3. Por último, señaló que el proyecto no regula de forma adecuada a aquellos funcionarios que se desempeñan en cargos directivos, pero que no cumplen con los requisitos de titulación necesarios, muchos de ellos, agregó, ad-portas de su obtención, debiendo contemplarse para ellos, de igual forma, algún beneficio coherente a su posición en la organización y las responsabilidades que por ello asumen.

El Presidente de la Unión de Funcionarios Municipales de Chile, Víctor Hugo Mora, señaló que valorará que en el espacio posterior a la discusión general del proyecto, se acuerden de buena forma las indicaciones que se presenten al proyecto, con miras a mejorar su configuración actual.

En efecto, si bien apoya el esfuerzo que realiza el Gobierno en esta iniciativa, junto con agradecer la disposición de este último, en palabras del Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo, de aumentar el límite del gasto en personal hasta en un 42%, todavía existen, a su juicio, cuestiones de relevancia que se deben tratar de mejor forma.

Así, manifestó su crítica a que el proyecto contemple un aumento del 20 al 40% a los funcionarios a contrata bajo el argumento de permitir la incorporación del personal actualmente a honorarios, destacando que si bien ello es una posibilidad, la iniciativa no lo asegura de modo alguno, por lo que las modificaciones que se debatan posteriormente en la discusión particular deben enfatizar la estabilidad en el empleo de los funcionarios municipales.

Por su parte, señaló que la asignación profesional debiese concederse a todos los funcionarios que cumplan con los requisitos para ello, independientemente del cargo que desempeñen, tal como

actualmente pasa en la Administración Central.

Posterior a tales intervenciones, el Presidente de la Comisión, Honorable Senador señor Espina, sometió el proyecto a votación.

VOTACIÓN

- Sometido a votación, el proyecto fue aprobado en general por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señora Von Baer, y señores Espina Horvath, Quinteros y Zaldívar.

Se hace presente que al momento de su votación, los Honorables Senadores miembros de la Comisión efectuaron las siguientes fundamentaciones:

La Honorable Senadora señora Von Baer, expresó que espera que en la votación en particular se subsanen algunos de los puntos de discrepancia hechos presentes por las asociaciones de funcionarios municipales, a fin de lograr los objetivos de la iniciativa en examen.

El Honorable Senador señor Zaldívar, señaló que el proyecto mejorará la posición de los funcionarios municipales, incluso si no se alcanza el ideal planteado por estos últimos. Por consiguiente, agregó, en la discusión particular del proyecto seguirá la pauta y los criterios acordados en el protocolo suscrito con anterioridad entre los distintos actores del sector y las autoridades.

El Honorable Senador señor Quinteros, destacó que el proyecto es inédito, por lo que sin duda es un notable avance en materia de descentralización, máxime, añadió, en tanto los funcionarios municipales son indispensables para la buena marcha de las entidades edilicias.

Sin perjuicio de lo anterior, dejó constancia que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° B de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, se inhabilitará en la votación de los artículos decimoprimeros al decimocuarto del proyecto.

El Honorable Senador señor Horvath, subrayó la importancia de la lucha de los funcionarios por un proyecto de la envergadura de la presente iniciativa, sin perjuicio de las mejoras que en la discusión particular se realicen, dentro de las cuales, agregó, sin duda debe ser el punto acerca del reforzamiento a la estabilidad en el empleo en el municipio.

El Presidente de la Comisión, Honorable Senador señor Espina, coincidió con las demandas planteadas por los funcionarios municipales, señalando que ellas obedecen al sentido común en este ámbito, recalcando que no es aceptable las diferencias que estos últimos presentan respecto de sus pares en el nivel central. Lo anterior, añadió, teniendo en cuenta que los primeros son los que se encuentran en una constante y directa relación con los ciudadanos, lo que los convierte en actores fundamentales para el adecuado funcionamiento de la comuna.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

En mérito de los acuerdos precedentemente expuestos, vuestra Comisión de Gobierno, Descentralización y Regionalización tiene el honor de proponeros que aprobéis, en general, el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1°.- A contar del 1 del mes siguiente al de publicación de la presente ley, concédase una asignación profesional a los funcionarios municipales regidos por el Título II del decreto ley N° 3.551, de 1980 y por la ley N° 18.883, de las plantas de directivos, profesionales y jefaturas, así como a los funcionarios a contrata asimilados a grados de las señaladas plantas, siempre que cumplan con los demás requisitos del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974.

Esta asignación se pagará mensualmente, tendrá carácter imponible y tributable y no se considerará base de cálculo para determinar ninguna otra remuneración o beneficio económico. Su monto será el mismo que establece el artículo 19 de la ley N° 19.185 para los grados que resulten procedentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2° de la presente ley.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los Alcaldes, ni a los Jueces de Policía Local.

Artículo 2°.- Respecto de los funcionarios a los cuales se les aplique lo dispuesto en el artículo precedente, la remuneración bruta mensual que resulte de incluir la asignación profesional, deberá compararse con el total de la remuneración equivalente, en los mismos grados y estamentos, de la Escala Única de Sueldos.

El funcionario podrá percibir el monto de la asignación profesional que, sumada a las demás remuneraciones que se señalan a continuación, no exceda al equivalente de la Escala Única de Sueldos considerando los componentes que se indican en el inciso siguiente. En caso de requerirse ajustes, se realizarán exclusivamente con cargo a la asignación profesional.

La sumatoria de rentas que se compararán, corresponderán a los componentes de las escalas que se indican a continuación, procediendo el pago de los demás conceptos que percibe cada funcionario municipal de acuerdo a las normas que los rigen:

I. Escala municipal del personal regido por el Título II del decreto ley N° 3.551, de 1981:

- a) Sueldo base;
- b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 24 del decreto ley N° 3.551, de 1981;
- d) Bonificación del artículo 3° de la ley N° 18.566;
- e) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la ley N° 18.675;
- f) Asignación del artículo 4° de la ley N° 18.717;
- g) Asignación del artículo 21 de la ley N° 19.429;
- h) Asignación del artículo 1° de la ley N° 19.529;
- i) Asignación del artículo 1° de la presente ley.

II. Escala Única de Sueldos del personal regido por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974:

- a) Sueldo base;
- b) Incremento del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980;
- c) Asignación del artículo 3° del decreto ley N° 479, de 1974;
- d) Asignación del artículo 6° del decreto ley N°

1.770, de 1977;

19.185;

18.566;

ley N° 18.675;y,

19.429.

e) Asignación del artículo 17 de la ley N°

f) Bonificación del artículo 3° de la ley N°

g) Bonificaciones de los artículos 10 y 11 de la

h) Asignación del artículo 21 de la ley N°

En ningún caso, la aplicación de las normas señaladas en los incisos precedentes podrá significar una disminución de las remuneraciones de los funcionarios municipales que les hubieren correspondido sin la asignación del artículo 1° de esta ley.

Artículo 3°.- Los ex funcionarios regidos por la ley N° 18.883 que percibieron las bonificaciones por retiro voluntario en virtud del artículo 14 de la ley N° 20.649, que habiendo presentado la solicitud para acceder al bono establecido en la ley N° 20.305, al momento de solicitar dichas bonificaciones no se les hubiere dado curso al pago del bono por haberse considerado inaplicables estas normas por no cumplir con los plazos de doce meses contemplados en los artículos 2° número 5) y 3° de la ley N° 20.305; tendrán derecho a acceder al mencionado bono siempre que cumplan los requisitos para acceder a él.

El bono se devengará a contar del día primero del mes siguiente a aquel en que haya cesado en sus funciones.

Artículo 4°.- Declárase interpretado el inciso segundo del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980, respecto de los funcionarios regidos por la ley N° 18.883 y remunerados conforme al Título II del decreto ley N° 3.551, de 1980; en el sentido que, a contar del 1 de marzo de 1981, los factores que, por concepto del incremento previsional establecido en el ya mencionado artículo 2°, han debido determinarse considerando únicamente las remuneraciones, estipendios y asignaciones de carácter habitual, permanentes e imponibles que, al 28 de febrero de 1981, se encontraban afectas a cotizaciones previsionales, los que para dichos funcionarios corresponden exclusivamente al monto del sueldo base que para cada uno de los grados estableció la escala contenida en el artículo 23 del decreto ley N° 3.551, de 1980.

Artículo 5°.- Las municipalidades estarán obligadas a remitir, a lo menos anualmente, a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, información referida a las siguientes materias, según los medios y en los formatos que determine al efecto dicha Subsecretaría:

- a) Modificaciones efectuadas a la planta de personal;
- b) Dotación incluyendo personal de planta y a contrata, honorarios a suma alzada pagados a personas naturales, honorarios asimilados a grado, jornales, remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo, suplencias y reemplazos, personal a trato y/o temporal y alumnos en práctica;
- c) Identificación de las fuentes de financiamiento de programas que posibilitan contratación de personas sobre la base de honorarios;
- d) Escalafón de mérito vigente;
- e) Antigüedad del personal, tanto en la respectiva municipalidad como en otros órganos de la administración del Estado;
- f) Conceptos remuneratorios variables según particularidad de cada funcionario; y,
- g) Gasto total en recursos humanos.

La información remitida sólo podrá ser utilizada para proponer y evaluar las políticas y planes correspondientes al ámbito municipal, así como estudiar y proponer las normas aplicables a dicho sector.

Artículo 6°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior:

1) Modifícase el artículo 6° en el siguiente sentido:

- a) Elimínase en su letra b) la conjunción “y”.
- b) Reemplázase en su letra c), el punto final por una coma(,) y agrégase la conjunción “y”.
- c) Agrégase la siguiente letra d) nueva:
- “d) La política de recursos humanos.”

2) Reemplázase en el numeral 5) del inciso tercero del artículo 14, el guarismo “218.000” por “1.052.000”.

3) Agrégase en la letra a) del artículo 27 a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.) la oración siguiente:

“Además, deberá informar trimestralmente al concejo municipal sobre las contrataciones de personal realizadas en el trimestre anterior, individualizando al personal, su calidad jurídica, estamento y

grado de remuneración. También, en la primera sesión de cada año del concejo, deberá informar a éste sobre el escalafón de mérito del personal municipal y un reporte sobre el registro del personal enviado y tramitado en la Contraloría General de la República en el año inmediatamente anterior.”.

4) Agréganse, a continuación del artículo 49, los siguientes nuevos artículos 49 bis, 49 ter y 49 quáter:

“Artículo 49 bis.- Los Alcaldes, en el reglamento interno de la municipalidad, podrán fijar o modificar las plantas del personal de las municipalidades, estableciendo el número de cargos para cada planta y fijar sus grados, de conformidad al Título II del decreto ley N° 3.551, de 1980, del Ministerio de Hacienda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 53, el reglamento que se dicte ejerciendo la potestad reconocida en el inciso anterior, estará sometido al trámite de toma de razón ante la Contraloría General de la República y se publicará en el Diario Oficial.

Para el ejercicio de esta facultad se deberán considerar los siguientes límites y requisitos:

1. El límite de gasto en personal vigente a la fecha del reglamento respectivo.

2. La disponibilidad presupuestaria. El cálculo de la disponibilidad presupuestaria y su proyección deberán considerar los ingresos propios y el gasto en personal de los tres años precedentes al proceso de fijación o modificación de las plantas; todo lo cual deberá ser certificado previamente por los jefes de las unidades de administración y finanzas y control de la municipalidad respectiva.

3. Disponer de escalafón de mérito del personal actualizado, conforme a lo dispuesto en los artículos 49 y 50 de la ley N° 18.883.

4. En caso que se incremente el número total de cargos en la planta de personal, a lo menos un 75% (setenta y cinco por ciento) de los nuevos cargos que se creen deberán requerir título profesional o técnico.

5. Lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 5° de la ley N° 15.231, en el artículo 7° de la ley N° 19.602 y en el artículo 16 de esta ley; en lo atinente a la posición de los cargos que allí se indican.

6. Los Alcaldes deberán realizar consulta a las asociaciones de funcionarios regidos por la ley N° 18.883 existentes en la respectiva municipalidad, en el proceso de elaboración de la planta de

personal.

7. Los Alcaldes deberán presentar la propuesta de planta de personal y del reglamento que la contenga al concejo municipal, la que deberá ser aprobada por los dos tercios de sus integrantes en ejercicio.

8. El concejo municipal no podrá aumentar el número de cargos ni modificar los grados que contenga la proposición y sólo podrá reducir o rechazar la proposición de planta.

9. La municipalidad deberá remitir copia del reglamento que determine la planta respectiva y sus antecedentes a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, dentro de los sesenta días posteriores a su dictación.

En caso que la fijación de la nueva planta haya considerado una proyección de ingresos y gastos para la municipalidad injustificadamente errónea; se entenderá que se configura un notable abandono de deberes tanto de parte de los Alcaldes como de los Concejales que hayan participado de tal decisión. Para dichos efectos se procederá según lo dispuesto en los artículos 60 letra c), 76 literal f) y 77.

Asimismo, se configurará notable abandono de deberes por la no revisión y realización de los correspondientes ajustes en consideración a los informes trimestrales a que se refiere el literal d) del inciso primero del artículo 29 o la representación contemplada en el artículo 81, en caso que en dichos informes o representaciones se consideren déficits derivados de la fijación o modificaciones de plantas. En dichas situaciones se procederá según lo dispuesto en el inciso precedente.

Artículo 49 ter.- Para los procesos de encasillamiento del personal que se originen en la fijación o modificación de plantas de personal de conformidad al procedimiento dispuesto en el artículo precedente, se seguirán las normas siguientes:

a) Los funcionarios de las plantas de directivos, profesionales, jefaturas, técnicos, administrativos y auxiliares, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

b) Una vez encasillado el personal de la letra a) precedente en los cargos que queden vacantes, se encasillará a los funcionarios a contrata asimilados a las referidas plantas, que se encuentren en servicio al 31 de diciembre del año anterior a la entrada en vigencia del

reglamento que fija o modifica la planta de personal.

Los funcionarios a contrata señalados en el párrafo anterior, sólo podrán ser encasillados siempre que tengan, a lo menos, diez años de servicios continuos en la respectiva municipalidad anteriores al encasillamiento, cumplan con los requisitos generales y específicos del cargo correspondiente, y, se encuentren calificados en lista N°1 de distinción, o lista N°2 buena.

El nombramiento deberá realizarse en un cargo vacante que corresponda a la misma planta y grado al cual se encontraban asimilados. Con todo, aquellos funcionarios que hubieren experimentado mejoramiento de grado remuneratorio en los últimos treinta y seis meses anteriores al encasillamiento, sólo podrán ser encasillados en el grado que tenían con anterioridad a dicho mejoramiento.

En caso que existan más funcionarios a contrata que cargos vacantes, la provisión de éstos se efectuará, en primer término, con aquellos que tengan más años de servicio en la respectiva municipalidad. En caso de empate, serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse la igualdad, decidirá el Alcalde.

c) Una vez practicado el procedimiento anterior, los cargos que queden vacantes se proveerán con los funcionarios señalados en la letra a) anterior, de acuerdo a los artículos 51, 52 y 53 de la ley N° 18.883. Si después de este procedimiento quedaren aún cargos vacantes, estos se proveerán en conformidad a lo estatuido en el Párrafo I del Título II de la citada ley.

d) Lo dispuesto en este artículo quedará sujeto a las siguientes restricciones, respecto del personal al que afecte:

i.- El encasillamiento no podrá tener como consecuencia, ni podrá ser considerado como causal de término de servicios, cesación de funciones o término de la relación laboral del personal.

ii.- No podrá significar pérdida del empleo, disminución de sus remuneraciones, excepto en el caso contemplado en el párrafo tercero del literal b), ni modificación de derechos previsionales.

iii.- Cualquier diferencia de remuneraciones deberá ser pagada por planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan a los funcionarios, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Dicha planilla mantendrá la misma impositibilidad que aquella de las remuneraciones que compensa. Además, a la

planilla suplementaria se le aplicará el reajuste general antes indicado.

iv.- Los funcionarios encasillados conservarán la asignación de antigüedad que tengan reconocida, como también el tiempo computable para dicho reconocimiento.

Artículo 49 quáter.- Las facultades conferidas en los artículos 49 bis y 49 ter, podrán ejercerse cada diez años y sólo dentro de dicho año; siempre que se cumplan los requisitos y límites que esta ley establece.

En caso de corresponder hacer uso de las citadas facultades en un año en el que se realicen elecciones municipales, dicho derecho podrá ejercerse sólo durante el año subsiguiente a éstas; correspondiendo nuevamente la facultad al cabo de diez años siguientes a aquel, a menos que se verifique la situación a que se refiere el presente inciso.

La nueva planta de personal entrará en vigencia a contar del 1 de enero del año siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.”.

5) Agrégase a continuación del punto final del inciso segundo del artículo 56, que pasa ser punto seguido, la siguiente frase:

“Además, deberá presentar para aprobación del Concejo la política de recursos humanos, la cual deberá contemplar, a lo menos, los mecanismos de reclutamiento y selección; promoción y capacitación; y, egreso.”.

6) Introdúcense en el inciso segundo del artículo 67 las siguientes modificaciones:

a) Reemplázase, en el literal g) la coma (,) y la conjunción “y” que le sigue por un punto y coma (;).

b) Agrégase la siguiente letra h) nueva, pasando la actual a ser letra i):

“h) Estado de la aplicación de la política de recursos humanos, y”.

Artículo 7°.- Introdúcense las siguientes modificaciones en la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

1) Modifícase su artículo 2° en el siguiente sentido:

a) Reemplázase en el inciso cuarto el vocablo “veinte”, la primera vez que aparece, por “cuarenta”, y la expresión “cuatro” por “ocho”.

b) Agréguese el siguiente inciso final:

“El gasto anual en personal no podrá exceder, respecto de cada municipalidad, del 40% (cuarenta por ciento) de los ingresos propios percibidos en el año anterior. Se entenderá por gastos en personal el que se irroque para cubrir las remuneraciones correspondientes al personal de planta y a contrata. Asimismo se considerarán en dicho gasto los honorarios a suma alzada pagados a personas naturales, honorarios asimilados a grado, jornales, remuneraciones reguladas por el Código del Trabajo, suplencias y reemplazos, personal a trato y/o temporal y alumnos en práctica. A su vez, los ingresos propios percibidos serán considerados como la suma de los ingresos propios permanentes señalados en el artículo 38 del decreto ley N° 3.063, de 1979, sobre Rentas Municipales más los ingresos por participación en el Fondo Común Municipal indicados en el artículo 14 de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.”.

2) Agrégase, en el artículo 7°, el siguiente inciso segundo, nuevo:

“Las plantas municipales establecidas de acuerdo al inciso anterior tendrán las siguientes posiciones relativas:

Alcaldes	del grado 1 al 6
Directivos	del grado 3 al 10
Profesionales	del grado 5 al 12
Jefaturas	del grado 8 al 12
Técnicos	del grado 9 al 17
Administrativos	del grado 11 al 18
Auxiliares	del grado 13 al 20.”.

3) Agrégase, en el artículo 8°, el siguiente inciso final, nuevo:

“Para el ingreso y la promoción en los cargos de las plantas de personal de las municipalidades se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1) Plantas de Directivos: título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocido por éste.

No obstante, para los cargos de dirección destinados al mando superior de las unidades que se indican seguidamente,

deberán cumplirse los requisitos específicos que se señalan:

a) Para la unidad de obras municipales se requerirá título de arquitecto, de ingeniero civil o de constructor civil, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.

b) En la unidad de asesoría jurídica se requerirá título de abogado, habilitado para el ejercicio.

2) Plantas de Profesionales: Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.

3) Plantas de Jefaturas: Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.

4) Plantas de Técnicos: Título técnico de nivel superior otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, en el área que la municipalidad lo requiera; o, en su caso, título de técnico nivel medio, en el área que la municipalidad lo requiera, otorgado por una institución de educación del Estado o reconocida por éste; o haber aprobado, a lo menos, cuatro semestres de una carrera profesional impartida por una institución del Estado o reconocida por éste, en el área que la municipalidad lo requiera.

5) Plantas de Administrativos: Licencia de educación media o su equivalente.

6) Plantas de Auxiliares: Licencia de educación media o su equivalente. Para el ingreso o la promoción a cargos que impliquen el desarrollo de funciones de chofer, será necesario estar en posesión de la licencia de conducir que corresponda según el vehículo que se asignará a su conducción.”.

4) Agrégase en el inciso primero del artículo 25 a continuación del punto aparte(.) que pasa a ser punto seguido(.) la oración siguiente: “Dichos programas deberán contemplar, a lo menos, cursos sobre probidad administrativa, contabilidad y gestión financiera municipal, estas dos últimas materias preferentemente para aquellos funcionarios que se desempeñen en áreas afines.”.

Artículo 8°.- Agrégase un inciso final nuevo al artículo 9° ter de la ley N° 19.803, que Establece Mejoramiento de la Gestión Municipal, del siguiente tenor:

“Para efectos de realizar la comparación del inciso

primero, respecto de los funcionarios municipales que tengan derecho a la asignación profesional, también deberá sumarse, a las rentas señaladas en el numeral I del inciso cuarto, el valor que se pague por dicha asignación en el respectivo mes.”.

Artículo 9°.- Derógase el artículo 1° de la ley N° 18.294, que Establece normas y otorga facultades para instalación de nuevas municipalidades creadas en la Región Metropolitana de Santiago y modifica el decreto ley 3.063, de 1979.

Artículo 10.- Deróganse los artículos 11 y 12 de la ley N° 19.280, que Modifica la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y Establece Normas Sobre Plantas de Personal de las Municipalidades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo Primero.- El personal de planta, regido por la ley N° 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que se encuentre nombrado al 1 de enero de 2015 como titular en un cargo de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares que a continuación se indican; será encasillado en el grado inmediatamente superior al que sirve en calidad de titular, en el siguiente orden:

a) A contar del primer día del mes siguiente al de publicación de la presente ley, se procederá a encasillar sólo a los funcionarios de las plantas antes señaladas que se encuentren al 1 de enero de 2015, entre los grados 15° al 20°, ambos inclusive.

b) A contar del 1 de enero del año siguiente a la publicación de la presente ley, se encasillarán a los funcionarios de esas plantas que se encuentren al 1 de enero de 2015, entre los grados 10° al 14°, ambos inclusive.

Para acceder a lo establecido en el inciso anterior, los funcionarios titulares de planta deberán haberse desempeñado, a lo menos, durante cinco años, continuos o discontinuos contados con anterioridad al 1 de enero de 2015 en la misma municipalidad. Para dicho efecto se considerará el tiempo servido en la respectiva planta, sea en calidad de titular o a contrata asimilada a ella.

Artículo Segundo.- El personal de planta, regido por la ley N° 18.883, que se haya encontrado nombrado al 1 de enero de 2015 como titular en un cargo de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares en los grados 15° al 20°, ambos inclusive, será encasillado a partir del 1 de enero de 2017 en el grado inmediatamente superior al que está en posesión a esta última fecha.

Para acceder a lo establecido en el inciso anterior, los funcionarios titulares de planta deberán haberse desempeñado, a lo menos, durante cinco años, continuos o discontinuos contados con anterioridad al 1 de enero de 2015 en la misma municipalidad. Para dicho efecto se considerará el tiempo servido en la respectiva planta, sea en calidad de titular o a contrata asimilada a ella.

Artículo Tercero.- Sin perjuicio de las normas que regulan el empleo a contrata, los Alcaldes podrán, de acuerdo a la respectiva disponibilidad presupuestaria, modificar los decretos que determinan al personal a contrata para efectos de aplicar en los mismos términos a este personal lo dispuesto en los artículos primero y segundo transitorios anteriores. En este caso, las modificaciones de grados entrarán en vigencia a partir de la fecha de la total tramitación del respectivo reglamento.

Para acceder a lo establecido en el inciso precedente, los funcionarios a contrata deberán haberse desempeñado, a lo menos, durante cinco años, continuos o discontinuos contados con anterioridad al 1 de enero de 2015 en la misma municipalidad. Para dicho efecto se considerará el tiempo servido a contrata asimilado a la respectiva planta.

El personal a contrata al cual se le aplique este artículo, no quedará afecto a la limitación establecida en el inciso tercero de la letra b) del artículo 49 ter de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior, que se incorpora a través de la presente ley, respecto de los mejoramientos de grado remuneratorio en los últimos 36 meses.

Artículo Cuarto.- Para efectos de la aplicación de los artículos primero y segundo transitorios de la presente ley, se utilizarán los cargos vacantes de las respectivas plantas de personal.

Si aplicado el mecanismo anterior faltaren cargos, los Alcaldes estarán facultados para modificar las plantas del personal de las municipalidades, sólo con el objeto de crear los cargos necesarios para ello. A su vez, se entenderán suprimidos por el sólo ministerio de la ley, en el mismo número de cargos que cree, aquellos cuya vacancia generen los funcionarios a los cuales se encasille de acuerdo a los artículos primero y segundo transitorios de esta ley. Con todo, no se suprimirán los cargos correspondientes al último grado de cada una de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares, y siempre deberá quedar, a lo menos, un cargo en cada grado de dichas plantas. Con todo, el número total de cargos de cada una de las plantas antes señaladas deberá ser, a lo menos, el mismo que existía con anterioridad al encasillamiento.

Los actos administrativos que formalicen lo dispuesto en el inciso anterior deberán dictarse dentro de los noventa días siguientes a las respectivas fechas que fijan los artículos primero y segundo transitorios precedentes disponiendo los respectivos encasillamientos.

Para la aplicación de lo dispuesto en los artículos primero y segundo transitorios de la presente ley, se podrá superar el límite establecido en el inciso final del artículo 2° de la ley N° 18.883, incorporado por el literal b) del número 1 del artículo 7° de la presente ley, sólo hasta los porcentajes que sean necesarios para la señalada aplicación.

Artículo Quinto.- Los cambios de grado que determine la aplicación de los artículos primero a tercero transitorios de esta ley, no serán considerados como ascensos para los efectos previstos en la letra g) del artículo 97 de la ley N° 18.883.

Los funcionarios conservarán, en consecuencia, el número de bienios que estuvieren percibiendo, como asimismo, mantendrán el tiempo de permanencia en el grado para tal efecto.

Artículo Sexto.- El Fisco efectuará un aporte extraordinario a las municipalidades durante el año 2015 de M\$ 12.000.000 (doce mil millones de pesos), en el año 2016 de M\$ 24.000.000 (veinticuatro mil millones de pesos) y en el año 2017 de M\$ 36.000.000 (treinta y seis mil millones de pesos).

La Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, mediante resolución, que será visada por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda; anualmente determinará los montos que a cada municipalidad le corresponda. Dicha resolución especificará los criterios de priorización utilizados en la distribución de los recursos.

Para estos efectos, dichas municipalidades deberán acreditar mediante los medios, forma y oportunidad que determine dicha Subsecretaría los costos involucrados para la aplicación del presente artículo.

Para dichos efectos los Alcaldes a través de un oficio solicitarán anualmente a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo los fondos respectivos, documento que será acompañado por certificado emitido por los jefes de las unidades de administración y finanzas y control, el que además deberá ser suscrito por el respectivo secretario municipal en su calidad de ministro de fe, el que contendrá un resumen de los mayores costos por gastos en personal, clasificados por grado tanto respecto de los funcionarios de planta y contrata.

Los oficios a que se refiere el inciso cuarto, deberán

ser enviados a la citada Subsecretaría dentro de los noventa días siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, para efecto del pago de los beneficios del año correspondiente.

Para la entrega de los aportes respectivos a los años posteriores, los oficios deberán ser enviados a más tardar el 28 de abril de cada año.

Las municipalidades sólo podrán destinar los citados fondos aportados a financiar el mayor gasto determinado por la aplicación del artículo 1° y artículos primero, segundo, tercero y octavo transitorios de la presente ley.

La no destinación de los fondos transferidos a los fines a que se refiere el inciso anterior será sancionada de acuerdo a la escala de penas establecidas en el artículo 236 del Código Penal.

Artículo Séptimo.- El monto de la asignación profesional establecida en el artículo 1° de la presente ley ascenderá a un 17% (diecisiete por ciento) de su monto total desde el primer día del mes siguiente al de publicación de la presente ley y hasta el 31 de diciembre de ese año; a un 34% (treinta y cuatro por ciento) de su monto total desde el 1 de enero del año siguiente a dicha publicación; y a un 100% de ella a contar del 1 de enero del año subsiguiente a la referida publicación.

Artículo Octavo.- Concédese, por una sola vez, a los funcionarios municipales que a continuación se indican, un bono especial, imponible y tributable, cuyo monto ascenderá a:

a) Respecto de los funcionarios municipales que tengan derecho a percibir la asignación profesional del artículo 1° de esta ley en el mes siguiente al de su publicación, el bono ascenderá a cuatro veces el monto que le corresponda por ese concepto en dicho mes.

b) Respecto de los funcionarios municipales titulares de un cargo de las plantas de técnicos, administrativos o auxiliares a quienes se les aplique la letra a) del artículo primero transitorio de esta ley, el bono ascenderá a cuatro veces la diferencia que resulte entre el total de haberes brutos que le corresponda al mes subsiguiente de la fecha de publicación de la presente ley y el total de haberes brutos del mes anterior a dicha publicación. Para efectos del presente literal, no se considerará la asignación de mejoramiento de la gestión municipal establecida en la ley N° 19.803. También tendrán derecho a dicho bono, los funcionarios a contrata que se encuentren en las mismas condiciones de los funcionarios de planta antes señalados y que se les aplique el artículo tercero transitorio de esta ley.

Este bono se pagará en una sola cuota, en el mes

subsiguiente a la fecha de publicación de la presente ley, sólo a quienes se encuentren en funciones a dicha fecha.

Artículo Noveno.- Las facultades concedidas en los artículos 49 bis y 49 ter de la ley N°18.695, introducidos por el artículo 6° de la presente ley, podrán ejercerse por primera vez dentro del año 2018.

La modificación establecida por el número 2 del artículo 6° de la presente ley, entrará en vigencia a contar del 1 de enero del año 2018.

Los requisitos para el desempeño de los cargos que se establecen en el número 3 del artículo 7° de la presente ley, no serán exigibles respecto de los funcionarios municipales titulares y a contrata en servicio a la fecha de publicación de la presente ley. Asimismo, a los funcionarios municipales a contrata en servicio a dicha fecha cuyos contratos se prorroguen, no les serán exigibles los requisitos antes señalado.

Artículo Décimo.- Deróganse las correspondientes normas que fijaron las plantas de personal de las municipalidades del país, a contar de la fecha de entrada en vigencia del primer reglamento que fije para cada municipalidad la nueva planta de personal establecida en virtud de los artículos 49 bis y 49 ter de la ley N° 18.695, según corresponda.

Artículo Décimo Primero.- Condónanse las cantidades que en exceso hayan recibido y no hayan sido restituidas por los funcionarios o ex funcionarios a que se refiere el artículo 4° de la presente ley, en virtud del pago del incremento previsional contemplado en el artículo 2° del decreto ley N° 3.501 de 1980, en el período que media entre el 1 de marzo de 1981 y el 30 de abril de 2015.

Declárase que la condonación dispuesta en el inciso anterior bastará para regularizar la situación de los funcionarios o ex funcionarios ante las respectivas municipalidades, no pudiendo estas corporaciones exigir devolución alguna de parte de ellos por dicho concepto.

Asimismo, deberá procederse a poner término a todos los procesos administrativos o judiciales, cualquiera sea la etapa en que se encuentran, que tengan su origen en una interpretación diversa de la establecida en el artículo 4° de la presente ley.

Decláranse extintas las responsabilidades civiles, administrativas y criminales de funcionarios o ex funcionarios municipales, así como de Alcaldes, Concejales, ex Alcaldes y ex Concejales que se deriven de acciones u omisiones relacionadas con una estimación del incremento previsional contraria a lo estatuido en el artículo 4° de la presente ley.

Con todo, a contar de la fecha de publicación de la presente ley, en caso alguno y bajo ningún supuesto podrán pagarse remuneraciones a funcionarios municipales interpretándose el inciso segundo del artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1980, de una forma diferente a la indicada en el artículo 4°. A aquellos funcionarios que dispusiesen o recibiesen pagos en forma contraria a lo señalado, sin hacer devolución de ellos, se les aplicará la medida disciplinaria de destitución de conformidad a lo dispuesto en el Título V de la ley N° 18.883, que establece el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Para el caso de Alcaldes, el incurrir en la conducta señalada en este inciso será considerado notable abandono de deberes, otorgándose acción pública para sustanciar el respectivo procedimiento, el que se sujetará a lo dispuesto en el artículo 60 de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Artículo Décimo Segundo.- Las sumas que funcionarios o ex funcionarios municipales hubiesen restituido a las respectivas municipalidades, con motivo de pagos de remuneraciones que hubieren considerado el incremento previsional en una forma distinta a la señalada en el artículo 4° de la presente ley; no darán derecho a aquellos a ningún tipo de devolución, restitución o compensación.

Asimismo, los funcionarios o ex funcionarios municipales que, con motivo de pagos de remuneraciones hubieren percibido el incremento previsional en concordancia con lo dispuesto en el artículo 4° de la presente ley, no tendrán derecho a compensación alguna.

Artículo Décimo Tercero.- Las anotaciones, que hubieren recibido en su hoja de vida los funcionarios municipales regidos por la ley N° 18.883, y remunerados de conformidad al Título II del decreto ley N° 3.551, de 1980, sean éstas de demérito o que dieran cuenta de alguna medida disciplinaria, únicamente por razón de haberse interpretado erróneamente el artículo 2° del decreto ley N° 3.501, de 1981, con anterioridad al 30 de diciembre de 2014, se entenderán eliminadas por el sólo ministerio de la ley.

Dentro del plazo de treinta días contados desde la publicación de la presente ley, la unidad encargada de personal, o a la que cumpla dichas funciones en la municipalidad, deberá tomar las medidas pertinentes para dejar constancia en la hojas de los funcionarios de la eliminación de las respectivas anotaciones. Dentro del mismo plazo deberá comunicar a los funcionarios correspondientes respecto de la eliminación de la anotación.

La presente norma solo tendrá efecto en las calificaciones, escalafones de mérito, o ascensos a contar del periodo calificadorio que se inicie en forma posterior a la fecha de publicación de la presente ley, sin que el funcionario pueda alegar perjuicio alguno, que signifique daño a su patrimonio o a su carrera funcionaria.

Artículo Décimo Cuarto.- El mayor gasto que irroguen las modificaciones dispuestas en la presente ley será de cargo municipal.

Con todo, el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante su primer año de vigencia para los artículos 3° y sexto transitorio, se financiará con cargo a la partida presupuestaria del Tesoro Público.”.

Acordado en sesión celebrada el día 10 de junio, 13 de julio y 17 de agosto de 2015, con asistencia de los Honorables Senadores señor Espina (Presidente /a), señora Von Baer, y señores Bianchi (Horvath), Quinteros y Zaldívar.

Sala de la Comisión, a 18 de agosto de 2015.

Juan Pablo Durán G
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE GOBIERNO, DESCENTRALIZACIÓN Y REGIONALIZACIÓN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA DISPOSICIONES APLICABLES A LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES Y ENTREGA NUEVAS COMPETENCIAS A LA SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO. (BOLETÍN N° 10.057-06).

- I. **OBJETIVO (S) DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:**
Facultar a los alcaldes para que, con la aprobación de los dos tercios de los integrantes en ejercicio del concejo municipal, fijen o modifiquen las plantas del personal de las municipalidades; Establecer la obligación del municipio de informar sobre la dotación y el personal a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo; Dictar normas sobre bonificaciones por retiro voluntario, e incremento previsional y asignación profesional; Conceder bono especial, y condonar lo recibido en exceso por error de cálculo del incremento previsional....
- II. **ACUERDOS:** aprobado en general **(5X0)**

ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:
consta de 10 artículos permanentes 14 artículos transitorios
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** ...si las hay, *colocar lo mismo que se consignó en el párrafo respectivo al inicio del informe.*
- V. **URGENCIA:** suma
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Senado, iniciado en Mensaje de Su Excelencia la señora Presidente de la República.
- VII **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** primero.
- VIII. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 20 de mayo de 2015
- IX. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general.
- X. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:**
 - 1.- Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
 2. Ley N° 18.903, que establece Mejoramiento de Gestión Municipal.

3. Ley N° 18.883, que aprueba estatuto administrativo para funcionarios municipales

4.- Ley N° 20.305, que mejora condiciones de retiro de los trabajadores del sector público con bajas tasas de reemplazo de sus pensiones.

5.- Ley N° 20.649, que otorga a los funcionarios municipales que indica una bonificación por retiro voluntario y una bonificación adicional.

Valparaíso, a 19 de agosto de 2015

Juan Pablo Durán
Secretario de la Comisión