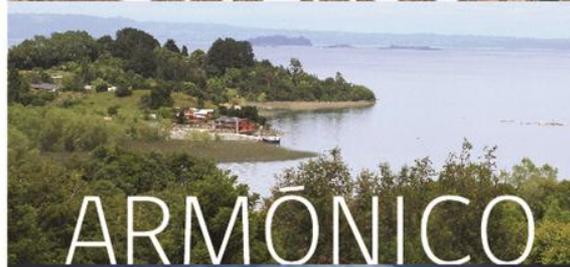


SUBDERE

Chile de todos

— Gobierno de Chile —



LEY DE FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL (Ley 20.922)



Subsecretaría
de Desarrollo
Regional y
Administrativo

Gobierno de Chile

ALCANCES E IMPACTO PRESUPUESTARIO DE SU APLICACIÓN

Héctor Álvarez
Jefe Unidad de Análisis Financiero
División Municipalidades SUBDERE





ALCANCES

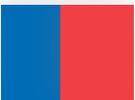


CONSIDERACIONES DE ORIGEN

1. Sucesiva entrega de nuevas y mayores responsabilidades a los municipios.
 2. Crecimiento de la población comunal y mayor demanda por más y mejores servicios de parte de la ciudadanía.
 3. Estructura de plantas rígidas por más de 20 años.
 4. Demanda gremial permanente por mejores beneficios.
 5. Disposición presidencial por fortalecer la gestión de los municipios
 6. Protocolo de Acuerdo suscrito entre el Gobierno, las Asociaciones de municipios y Representantes de los funcionarios (Nov. 2014)
- 



ÁMBITOS DE APLICACIÓN

1. **Beneficios remuneracionales:**
 - Incremento de 1 grado para estamentos Técnicos, Administrativos y Auxiliares, de grados 10 al 20 (primer año) y un nuevo grado para los mismos estamentos de grados 15 al 20 (segundo año).
 - Asignación Profesional para estamentos Directivos, Profesionales y Jefaturas.
 - Asignación Directivo-Jefatura para estamentos Directivos, Profesionales y Jefaturas (planta y contrata) sin derecho a Asignación Profesional.
 - Bono retroactivo para beneficiarios de Asignación Profesional, Asignación Directivo-Jefatura y quienes aumentaron 1 grado (10 al 20).
 - Bono Post-laboral.
 2. **Adecuación de Plantas Municipales.**
 3. **Política de Recursos Humanos.**
 4. **Nuevas competencias SUBDERE.**
- 



1.- BENEFICIOS REMUNERACIONALES

a) Incrementos de grados:

- Rige desde el 01/01/2016.
- Titular en el cargo al 01/01/2015.
- Antigüedad de 5 años en planta, continuos o discontinuos, en la misma municipalidad, con anterioridad al 01/01/2015 (contratas, sujetos a disponibilidad presupuestaria).

b) Asignación Profesional:

- Cumplir requisitos DL 3.551, planta y contratas.
 - Imponible y tributable.
 - No se considera para otros beneficios económicos.
 - Pago progresivo: 34% el 2016 y 100% desde el 2017.
 - Se exceptúan Alcaldes y Jueces de Policía Local.
- 



1.- BENEFICIOS REMUNERACIONALES

c. Asignación Directiva-Jefatura:

- Estar en funciones al 01/01/2015.
- Sujeta a reajustes del sector público.
- Imponible y tributable.
- No se considera para determinar ninguna otra remuneración.
- Misma progresión de pago que Asignación Profesional.

d. Bono retroactivo: **YA PAGADO**

e. Bono Post-laboral:

- Restringida sólo para ex-funcionarios que recibieron bonificación por retiro voluntario de la Ley 20.649.
 - Que presentaron solicitud sin éxito al bono (Ley 20.305) por no haber cesado en el cargo o haber terminado contrato en el plazo de 12 meses siguientes a haber cumplido 60 ó 65 años.
 - Se devenga desde el mes siguiente de haber cesado funciones.
- 



2.- ADECUACIÓN PLANTAS MUNICIPALES

- a. Cada 8 años y dentro de los 2 años siguientes de cumplido dicho periodo (PRIMERA VEZ: Entre el 01/01/2018 y el 31/12/2019).
 - b. Entra en vigencia el 1 de enero del año siguiente a su publicación en el Diario Oficial.
 - c. Se materializa a través del Reglamento Municipal, que fija o modifica la planta municipal y define el número de cargos y grados. Sujeto a toma de razón por parte de la CGR y a publicación en el Diario Oficial.
 - d. Requisitos y límites:
 - Máximo gasto en personal
 - Disponibilidad presupuestaria, en base a los ingresos propios y gasto en personal de los 3 años anteriores
 - Debe ser certificado por los Directores de Administración y Finanzas y Control
 - Escalafón de mérito actualizado
- 



2.- ADECUACIÓN PLANTAS MUNICIPALES

d. Requisitos y límites (...Continuación):

- Se pueden crear nuevas Unidades asignando funciones de SECPLA, DAF, DIDECO, Salud Educación, Aseo y Ornato (requiere informe fundado de financiamiento –suscrito por el Administrador Municipal, DAF y SECPLA–).
 - Profesionalización: mayor planta con 75% profesionales o técnicos.
 - Con consulta a la Asociación de funcionarios, mediante la constitución de un Comité bipartito y paritario.
 - Su opinión se presenta al Concejo Municipal, pero no es vinculante.
 - Concejo Municipal no puede aumentar cargos ni modificar grados.
 - Requiere acuerdo de 2/3 del Concejo Municipal.
 - Notable abandono de deberes de alcalde y concejales en propuestas de modificación con proyecciones irreales de ingresos y gastos. (negligencia inexcusable)
- 

2.- ADECUACIÓN PLANTAS MUNICIPALES

e. Proceso de Encasillamiento:

- Planta existente en cargos de igual grado, según escalafón de mérito.
- Cambio de estamento (facultad alcalde) para grados vacantes tras encasillamiento. Requiere haber estado 3 años en funciones de nuevo estamento y aceptación escrita.
- Contratas a planta: cargos vacantes, estar vigente al 31/12 del año anterior, 5 años en la municipalidad, cumplir requisitos y estar en Lista 1 ó 2 (excluye cambios de los últimos 3 años).
- No puede significar pérdida del empleo ni disminución de remuneraciones.
- Funcionarios encasillados conservan asignación de antigüedad y tiempo computable para dicho reconocimiento (bienios).
- Dentro de 180 días tras vigencia del Reglamento.



3.- POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

- a. Se incorpora como nuevo instrumento de gestión municipal.
 - a. Requiere acuerdo del Concejo Municipal.
 - b. Debe contemplar a lo menos los mecanismos de reclutamiento y selección, promoción y capacitación, y egreso.
 - c. Puede considerar la opinión del Comité bipartito.
 - d. Puede incluir planes piloto a fin de permitir un mejor desempeño laboral.
 - e. Estado de aplicación forma parte de la Cuenta Pública del Alcalde.
- 



3.- POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

(...Continuación)

- h. Nueva función de la Unidad de Administración y Finanzas: Informar trimestralmente al Concejo Municipal las contrataciones del trimestre anterior. Asimismo, en la primera sesión del año informales el Escalafón de Mérito vigente y un reporte del registro de personal enviado y tramitado en la CGR en el año anterior.
- i. Provisión de nuevos cupos a contrata deben priorizar a personal a honorarios a suma alzada.





4.- NUEVAS COMPETENCIAS SUBDERE

- a. Dictar Reglamento (6 meses tras publicación de la ley) que defina categorías y rangos para establecer grados de alcaldes. Criterios: Ingresos anuales percibidos o número de habitantes de la comuna.
 - b. Municipalidades deben remitirle copia del Reglamento que contiene la nueva planta (60 días después de dictada).
 - c. Municipalidades deben remitirle anualmente:
 - Modificaciones a la planta de personal.
 - Dotación (planta y contrata), honorarios (a suma alzada y asimilados a grado), jornales, remuneraciones código del trabajo, suplencias, reemplazos, personal a trato y alumnos en práctica.
 - Escalafón de Mérito vigente.
 - Identificación de las fuentes de financiamiento de Programas que posibilitan contrataciones de personal a honorarios.
 - Antigüedad del personal, tanto en la Municipalidad como en otros órganos de la administración del Estado.
 - Conceptos remuneratorios, según particularidad de cada funcionario.
 - Política de recursos humanos y gasto total en personal.
- 

ESTAMENTOS: POSICIONES RELATIVAS

ESTAMENTO	GRADOS																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Alcalde	█	█	█	█	█	█														
Directivos			█	█	█	█	█	█	█	█										
Profesionales					█	█	█	█	█	█	█									
Jefaturas							█	█	█	█	█									
Técnicos									█	█	█	█	█	█	█	█	█			
Administrativos											█	█	█	█	█	█	█	█		
Auxiliares													█	█	█	█	█	█	█	█

GRADO ALCALDES:

- SUBDERE dicta Reglamento que determina categorías y rango de grados (actualmente en toma de razón CGR).
- Criterios: Ingresos anuales percibidos o número de habitantes de la comuna.



IMPACTO PRESUPUESTARIO





APORTES NIVEL CENTRAL

- 1. 2016 = \$ 32 millones.**
 - 2. 2017 = \$ 36 millones.**
 - 3. Desde el 2018 = Aumenta el aporte fiscal al Fondo Común Municipal de 218.000 a 1.052 UTM**
-



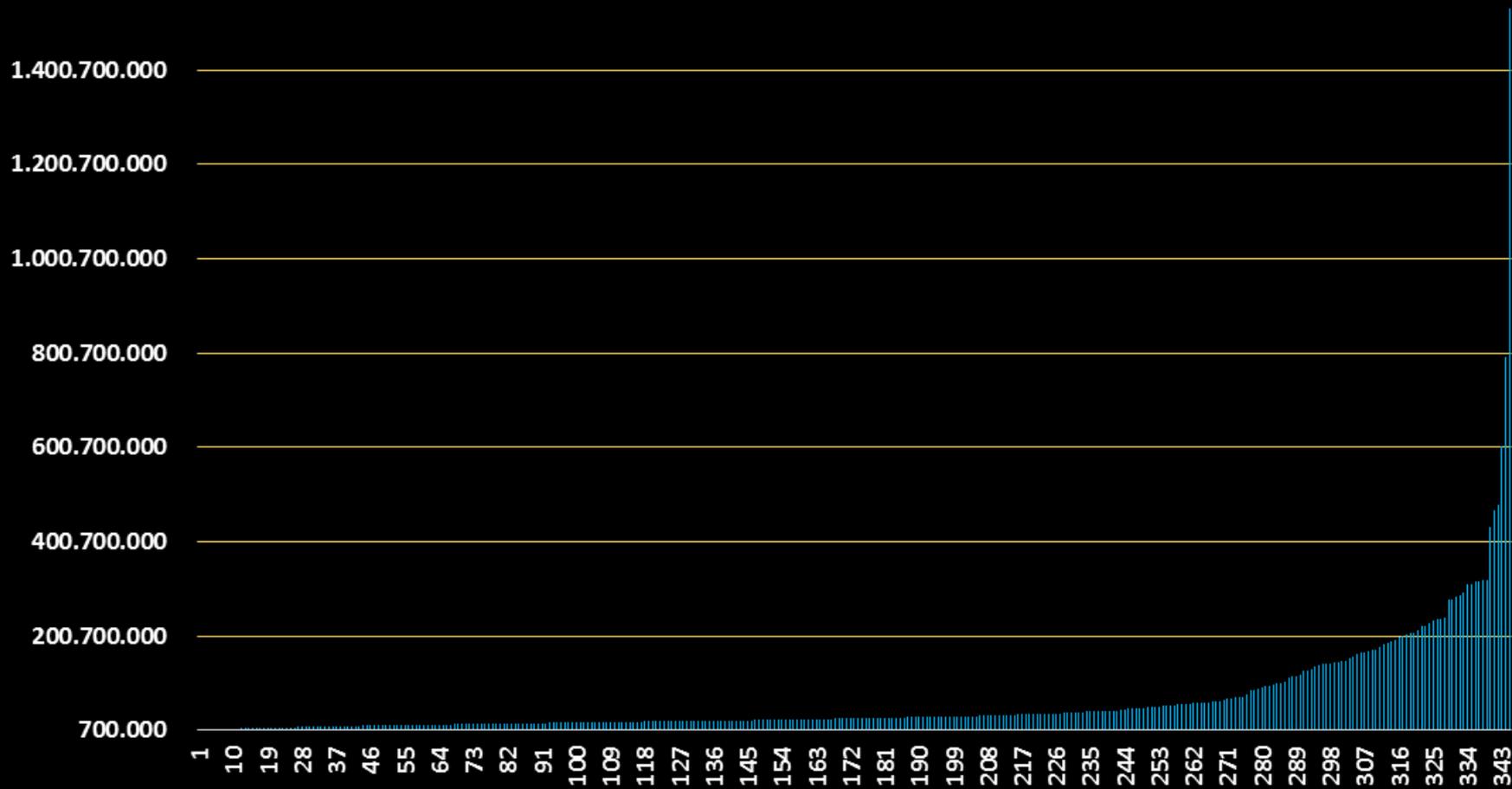
INCREMENTO DE GRADO POR MODALIDAD DE CONTRATO POR Y RANGOS DE SOLICITUD DE RECURSOS

MODALIDAD DE CONTRATO	N° MUNICIPIOS < M\$ 100.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 100.000 Y M\$ 200.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 200.000 Y M\$ 300.000	N° MUNICIPIOS > M\$ 300.000	TOTAL MUNICIPIOS
PLANTAS	284	33	16	12	345
CONTRATAS	306	2	2	0	310

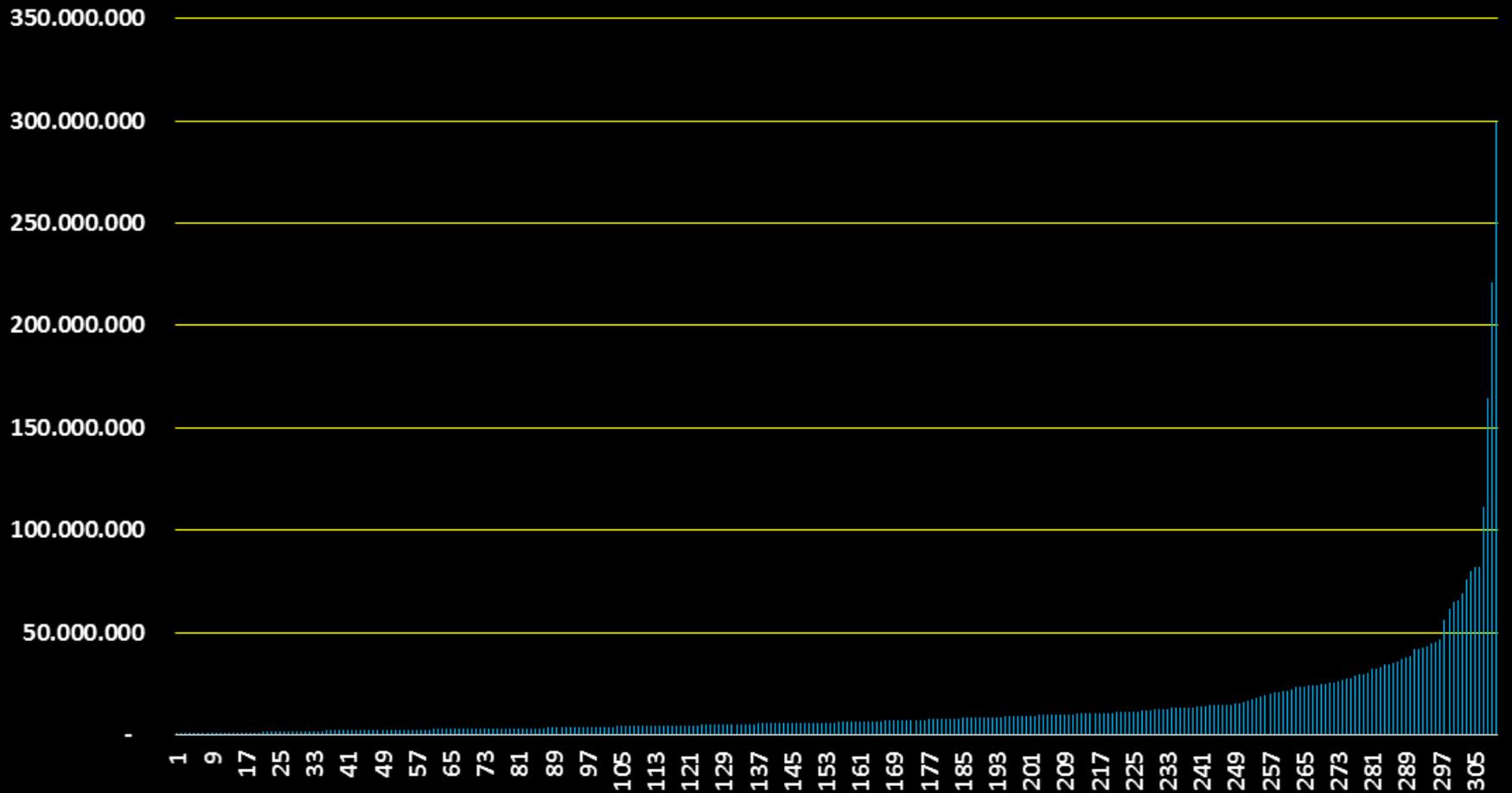
INCREMENTO DE GRADO POR MODALIDAD DE CONTRATO Y POR RANGOS DE SOLICITUD DE RECURSOS

MODALIDAD DE CONTRATO	N° MUNICIPIOS < M\$ 100.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 100.000 Y M\$ 200.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 200.000 Y M\$ 300.000	N° MUNICIPIOS > M\$ 300.000	TOTAL MUNICIPIOS
PLANTAS	7.549.575	4.975.954	3.865.703	6.199.040	22.590.272
CONTRATAS	3.428.794	276.093	520.643	0	4.225.530
TOTAL	10.978.369	5.252.047	4.386.346	6.199.040	26.815.802

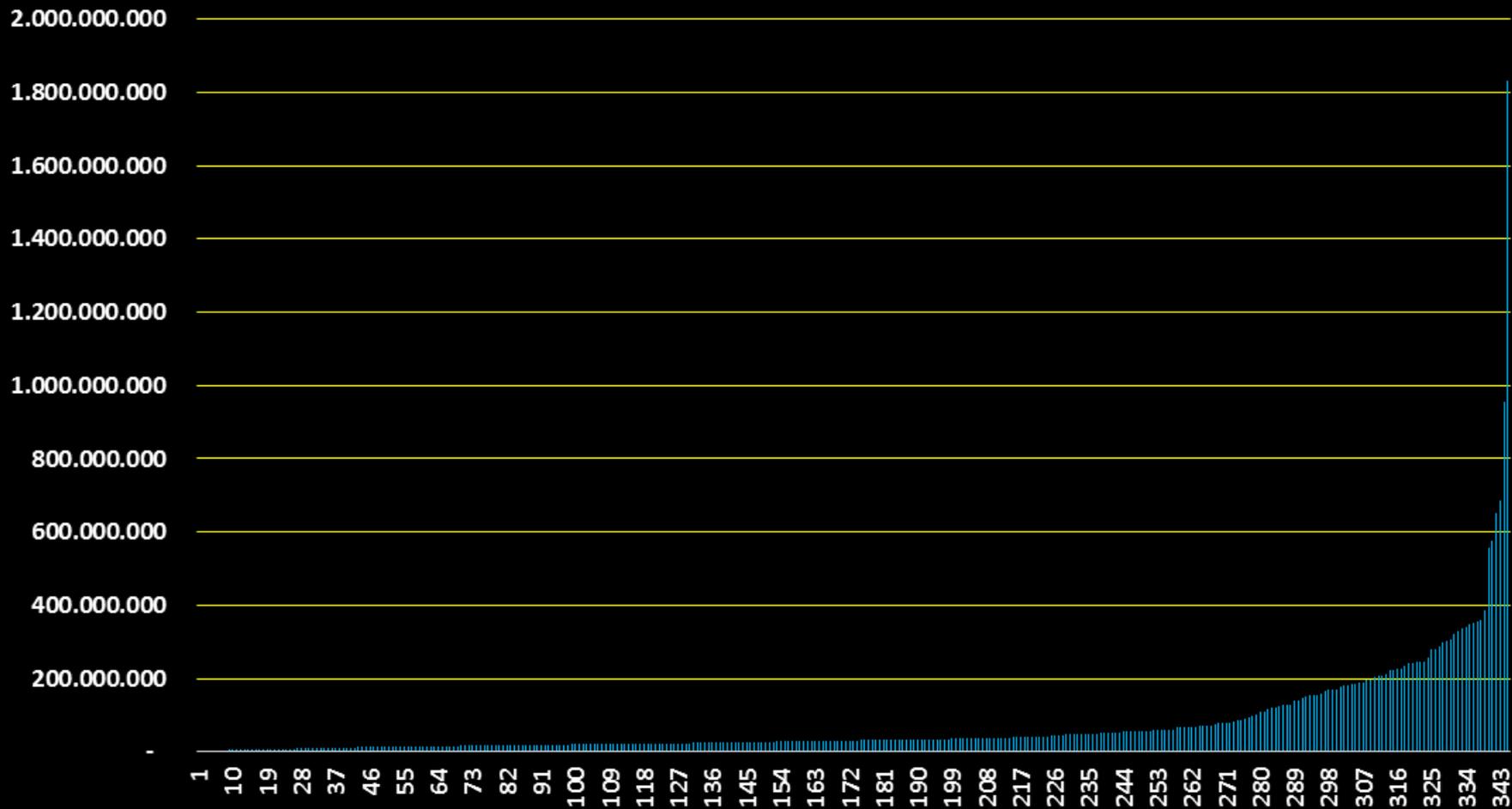
Solicitud Recursos Incremento Grado Plantas (345)



Solicitud Recursos Incremento Grado Contratas (310)



Solicitud Recursos Incremento Grados Plantas y Contratas (350)



DISTRIBUCIÓN DEL REMANENTE (ASIGNACIONES Y BONOS)

BENEFICIO	N° MUNICIPIOS < M\$ 5.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 5.000 Y M\$ 10.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 10.000 Y M\$ 15.000	N° MUNICIPIOS > M\$ 15.000	TOTAL MUNICIPIOS
ASIG. PROFESIONAL	6	61	96	63	226
ASIG. DIRECTIVO JEFATURA	157	0	0	0	157
BONO ART.OCTAVO LETRA A	156	69	0	0	225
BONO ART.OCTAVO LETRA B	112	97	16	0	225

DISTRIBUCIÓN DEL REMANENTE (ASIGNACIONES Y BONOS)

BENEFICIO	N° MUNICIPIOS < M\$ 5.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 5.000 Y M\$ 10.000	N° MUNICIPIOS ENTRE M\$ 10.000 Y M\$ 15.000	N° MUNICIPIOS > M\$ 15.000	TOTAL MUNICIPIOS
ASIG. PROFESIONAL	19.907	499.635	1.196.349	1.081.005	2.796.896
ASIG. DIRECTIVO JEFATURA	167.056	-	-	-	167.056
BONO ART.OCTAVO LETRA A	564.995	405.157	-	-	970.152
BONO ART.OCTAVO LETRA B	360.201	674.289	158.016	57.581	1.250.087

En resumen...



DESARROLLO CRONOLÓGICO LEY 20.922

2016

Incremento de Grados Planta y Contrata (10° al 20°)
Asignación Profesional (34%)
Asignación Directivo-Jefatura (34%)
Bono retroactivo
Regalmento incremento grado Alcalde
Modificación de parámetros

2017

Incremento de Grados Planta y Contrata (15° al 20°)
Asignación Profesional (100%)
Asignación Directivo-Jefatura (100%)
Estudio nueva planta

2018

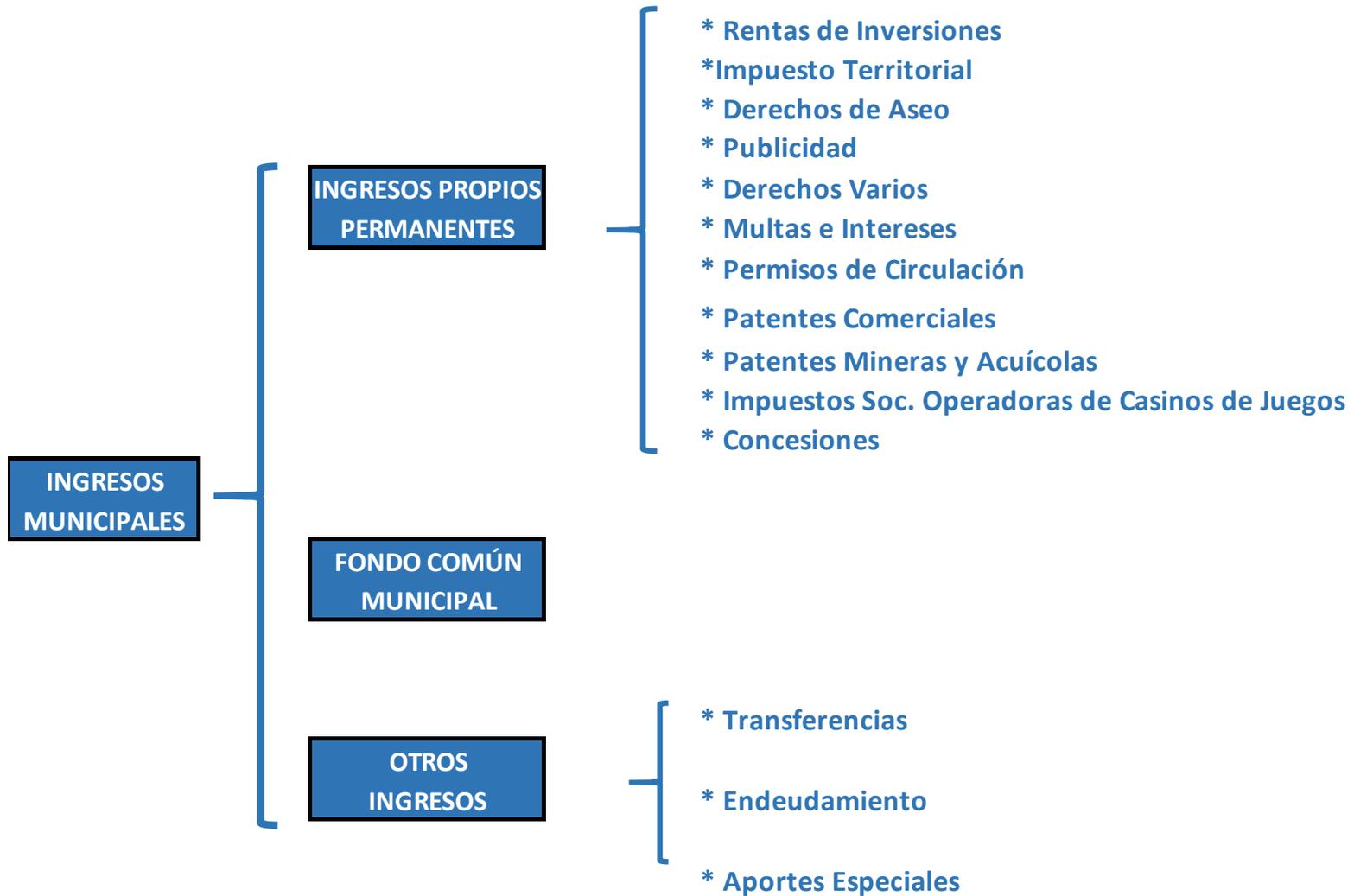
Encasillamiento



Aspectos presupuestarios a tener presente



ESTRUCTURA DE INGRESOS MUNICIPALES



INGRESOS PROPIOS = Ing. Propios Permanentes + Fondo Común Municipal

INGRESOS TOTALES = Ing. Propios + Otros Ingresos

INGRESOS PROPIOS / GASTOS EN PERSONAL



COMPOSICIÓN FCM

CONCEPTO	APORTE COMUNAL	
Impuesto Territorial	65 % Santiago, Providencia, Vitacura Las Condes	60%
Paatentes Comerciales	55 % Santiago 65 % Providencia, Vitacura Las Condes	0%
Permisos de Circulación	62,50%	
Transferencia de Vehículos (1,5% Impto.)	50%	
Recaudación multas de tránsito:		
Detectadas por equipos	Fotorradares 100%	
Carreteras Concesionadas	TAG 50%	
Imprto. Territorial Inmuebles Fiscal	100%	
Aporte Fiscal	218.000 UTM	

DISTRIBUCIÓN FCM

PARTES IGUALES	25%
POBREZA	10%
PREDIOS EXENTOS	30%
INGRESOS PROPIOS PERMANENTE	35%

EVOLUCIÓN FCM

AÑO	RECAUDACIÓN M\$
2002.	431.790.689
2003.	461.885.756
2004.	473.718.361
2005.	484.064.034
2006.	519.339.732
2007.	534.194.707
2008.	562.608.130
2009.	615.885.493
2010.	628.313.084
2011.	715.410.822
2012.	794.775.921
2013.	836.983.573
2014.	934.298.433
2015.	1.061.223.090
2016.	1.160.037.215
2017. (*)	1.193.349.359
* Proyección	



ARTÍCULO 12° TRANSITORIO

“El mayor gasto que irroguen las modificaciones dispuestas en la presente Ley será de cargo municipal”.



Gracias...



Subsecretaría
de Desarrollo
Regional y
Administrativo

Gobierno de Chile